



西方制度建构与社会发展研究丛书

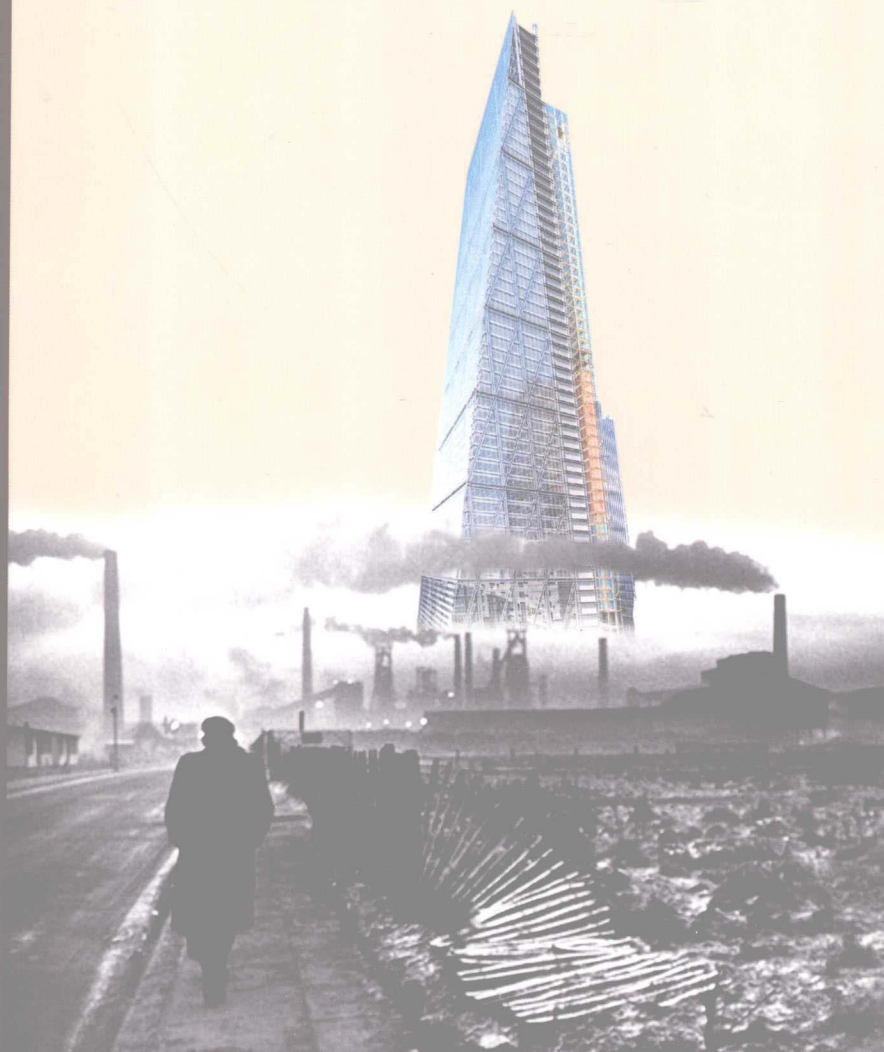
主编 陈晓律

英国近代劳资关系研究

刘金源 等著



南京大学出版社



国家社科基金资助项目
国家“211工程”资助项目
南京大学人文基金资助项目



西方制度建构与社会发展研究丛书 主编 陈晓律

英国近代劳资关系研究

刘金源 等著



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

英国近代劳资关系研究 / 刘金源等著. — 南京 :
南京大学出版社, 2012. 5
(西方制度建构与社会发展研究丛书 / 陈晓律主编)
ISBN 978 - 7 - 305 - 09384 - 5

I. ①英… II. ①刘… III. ①劳资关系—研究—英国
—近代 IV. ①F249.561.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 268868 号

出 版 者 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093
网 址 <http://www.NjupCo.com>
出 版 人 左 健
丛 书 名 西方制度建构与社会发展研究丛书
书 名 英国近代劳资关系研究
著 者 刘金源 等
责任编辑 还 星 编辑热线 025 - 83686452
照 排 南京南琳图文制作有限公司
印 刷 常州市武进第三印刷有限公司
开 本 787×1092 1/20 印张 20 字数 415.8 千
版 次 2012 年 5 月第 1 版 2012 年 5 月第 1 次印刷
ISBN 978 - 7 - 305 - 09384 - 5
定 价 49.00 元
发行热线 025 - 83594756
电子邮箱 Press@NjupCo.com
Sales@NjupCo.com(市场部)

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

《西方制度建构与社会发展研究丛书》编委会

顾 问 洪银兴 张异宾

主 编 陈晓律

编 委 (以姓氏笔画为序)

于文杰 任东来 刘 成 刘金源

杨 豫 沈 汉 张 红 陈仲丹

陈祖洲 陈晓律 洪 霞 舒小昀

总序

南京大学的世界史研究具有较长的历史和深厚的根基。南京大学是国内较早从事世界史研究的高校之一，在国内学术界享有很高的声誉。学科创始人蒋孟引教授从英国留学归来后开创了中国的英国史研究，同时也奠定了本学科的基础。王觉非教授的努力工作，使本学科世界史研究的范围得到了进一步的拓展。除蒋、王二公外，张树栋、张竹明、瞿季木、沈学善、尤书蛟、李庆余等，在世界史领域的其他方向上也很有建树。钱乘旦、杨豫、沈汉、陈晓律等，除对本学科英国史研究的传承与拓展发挥了重要的作用外，还开拓了比较现代化、欧洲农业史、欧盟研究、史学史、和平学等新的领域；而钱乘旦在调往北大后，更是不遗余力地推动全国世界史学科的发展，提高了世界史学科的声誉。徐新的犹太史研究在国内享有盛誉；任东来在美国史方面锐意进取，其成果得到了国内同行的高度评价；陈仲丹在世界文化史与欧洲古典文明方面有很深的造诣，其图文并茂的著作受到了广泛的欢迎，十分有效地扩大了世界史学科的影响；陈祖洲专攻英国现代史，最近则将关注重点移到了北欧国家；邢来顺在德国史方面多有建树；于文杰对文化思想方面的研究颇具特色；刘金源在世界现代史方面也很有心得；张红专攻欧洲中世纪史；刘成在英国工党史及和平学方面取得了令人瞩目的进展；舒小昀则在欧盟与史学史方面的研究工作中显示出扎实的功底；洪霞正在用新史学的视野探索欧洲历史上若干文化方面的问题；王涛也开始在德国史与教会史方面崭露头角。其他青年教师在世界史研究的各个领域都取得了长足的进步。经过几代人的艰苦努力，本学科在人才培养、队伍建设、科研成果等方面取得了重大进

展,为中国的世界史研究作出了有目共睹的贡献。

目前,在国内一些设有外国史研究的学校和科研机构,常常可以看到南大毕业的世界史研究人员。同时,南大自身的世界史研究范围也在不断扩大:从原有的政治史、经济史逐步扩展到文化史、思想史、军事史、法律史、家庭史乃至环境史;而国际交往的增多以及从互联网获取资料的便利条件,也使南大的世界史研究具有了相当的深度,一些观点和研究成果得到了国外同行的赞扬与重视。但略有遗憾的是,多年来,南大尽管培养了众多的世界史博士和硕士,产生了一批在国内外有影响的世界史学者,却缺乏一个固定的研究出版阵地,因此,各种世界史的专著,往往由不同的出版社出版,以致本专业的成员要想对这些世界史的专著整理归类都成为一件繁重的工作。当然,这些专著由不同的地方出版对于扩大世界史研究的学术影响也未尝不是一件好事,但如果能有一个较为稳定的研究出版阵地,定期地刊出世界史研究的最新成果,对于我们的研究工作还是十分有利的。由于种种原因,南大世界史学人的这个愿望始终未能实现。

斗转星移,在改革开放浪潮的持续冲击下,我国的世界史研究终于迎来了又一个春天。国家对本校世界史重点学科的扶持,也使我们长久以来的心愿得到了实现的机会。借助于“211 三期”和“985 三期”项目的启动,南大出版社同仁的慧眼识珠和鼎力相助,以及南大毕业历届校友的长期支持与无私奉献,我们终于可以将本学科的世界史研究与英国史研究的序列丛书付梓出版。这既是本专业的幸事,也是国内关注世界史研究的同行的幸事。

这样的一件大事落在我们身上,确有诚惶诚恐之感。如有考虑不周之处,烦请诸位学者和同行不吝赐教。

主编 陈晓律
2010 年 12 月 23 日
于南京大学

目 录

总 序	陈晓律 1
第一章 导 论	1
第一节 选题缘起与范畴界定	2
第二节 近代劳资关系理论的演进	6
第三节 国内外研究状况	11
第四节 本书研究方案	23
第二章 前工业化时期的英国劳资关系(1485—1760)	30
第一节 经济与社会状况	30
第二节 劳资冲突的萌芽	44
第三节 劳资立法的起源	60
第三章 工业化兴起时期的英国劳资关系(1760—1800)	83
第一节 经济组织与社会结构变革	83
第二节 劳资冲突的类型与特征	96
第三节 新旧交替时期的国家干预	108
第四章 《反结社法》时期的英国劳资关系(1800—1825)	130
第一节 冲突的发展与《反结社法》出台	130
第二节 《反结社法》时期的劳资冲突	138
第三节 镇压与安抚相结合的双重干预	153
第五章 工业化高潮时期的英国劳资关系(1825—1850)	182
第一节 劳资冲突的发展状况	182
第二节 劳资冲突的基本特征	200
第三节 多管齐下的立法干预	215

第六章 强盛巅峰时期的英国劳资关系(1850—1880)	235
第一节 日趋缓和的劳资关系.....	235
第二节 劳资关系的特征.....	253
第三节 标本兼治式的国家干预.....	269
第七章 盛极而衰时期的英国劳资关系(1880—1900)	295
第一节 劳资关系演进的背景.....	295
第二节 劳资冲突的新变化.....	311
第三节 劳资立法与政府调解.....	333
结 语	361
参考文献	366
索 引	382
后 记	388

第一章

导 论

18 世纪后半叶,随着工业革命的来临,现代社会的两大阶级——工人阶级和资产阶级开始登上历史的舞台。所谓劳资关系,通俗地说就是这两大阶级之间的关系,它既表现为劳动力与资本家的关系,又表现为雇佣和被雇佣的关系。从主体论的视角来看,近现代资本主义的发展史,也是一部劳资关系曲折演进的历史。两百多年以来,劳资关系在对抗与合作、冲突与妥协、暴力与和平中不断发展着;就主体层面而言,是从劳资双方单个主体的对立,到联合起来的工会与单个雇主的较量,再到雇主联合起来后劳资双方以组织力量所推动的集体谈判制的发展;就作为第三方的政府层面而言,是从前工业化时代对劳工的家长制保护,到工业化时期的自由放任,历经 19 世纪后半叶的国家干预和协调,再到 20 世纪后国家的全面参与和调控;就劳资关系的内涵而言,从早期的经济社会斗争,再到 19 世纪末期的政治斗争,劳资关系所涵盖的领域逐步扩大;就演进趋势而言,随着劳资双方斗争策略的转变以及政府干预力度的加大,劳资关系逐步从早期的无序、混乱状态过渡到 20 世纪以后的有序、可控状态。

从世界历史发展的规律看,几乎所有的国家都要进入现代化,由此而经历以工业化为核心的社会转型。社会转型是一个漫长而复杂的过程,它涉及政治、经济、社会等各个层面的变革,其中,社会关系的变化近年来越来越引起学界的重视。自进入工业化社会以来,现代意义上的劳资关系开始形成,并逐渐成为最主要的社会关系。正如恩格斯所说:“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。”^①随着经济社会的变化,尤其是产业结构的调整,劳资关系的表现形式及基本特征也出现了一些新变化。自资本主义制度确立以来,劳资关系一直是经济学、社会学、政治学、历史学、管理学等学科所关注的

① [德]马克思,恩格斯:《马克思恩格斯选集》,中共中央马克思、恩格斯、列宁、斯大林著作编译局译,第二卷,北京:人民出版社,1972 年版,第 269 页。

焦点之一。不同领域的学者因其学科背景及思想观的差异,在对劳资关系的看法和认识上也有所不同。本书将主要从历史学视角出发,深入研究转型时期英国的劳资关系。

第一节 选题缘起与范畴界定

英国是世界上第一个工业化国家,工业革命首先发端于英伦三岛,并以此为中心,迅速传播到全球各地。“工业革命最深刻的影响是产生新的阶级社会,社会突然分裂为两大阵营,从而对社会造成巨大的冲击。”^①作为工业文明的发源地,英国诞生了现代社会的两大阶级——工人阶级和资产阶级,以两大阶级为主体的劳资冲突首先在英国出现。英国是工业化的“领头羊”,在由工业化所带动的整个社会转型时期,在前现代社会处于萌芽状态的劳资冲突开始浮出水面,转而成为一种受到普遍关注的社会问题。随着经济社会的变迁、产业结构的调整以及阶级构成的变化,英国劳资冲突的内涵、形式、特征也不断发生改变,由此带来国家干预思想和政策的变化。由于没有先例可循,在化解劳资冲突、构建良性劳资关系方面,英国几乎是亦步亦趋,“摸着石头过河”,在不断探索中前进。因此,在处理劳资关系时,英国政府既留下了成功经验,又留下了深刻教训。将转型时期英国的劳资关系作为研究对象,显然具有重要的理论意义及实践价值。

在世界历史上,英国率先建立起现代政治制度,率先创建起现代工业文明,在此基础上逐步完成从传统农业社会向现代工业社会的转变,实现社会的转型,成为现代化潮流的引领者。英国的社会转型,学界将其界定为“英国社会由传统农业社会向现代工业社会的过渡、变迁,而这种过渡、变迁是一种社会的整体运动过程,它关涉到构成英国社会的诸多层次、结构和方面,因而在确定其起始、终止、阶段等时间范畴时,必须以整体运动的观念来作为统摄的原则”^②。基于这种原则,并考虑到劳资关系的特性,我们将转型的时段确定在 1485—1900 年之间。

众所周知,英国的工业化大致起始于 1760 年前后,劳资关系的两大主体阶级在此时开始产生。正如莫尔顿、台德(A. L. Morton and

① 钱乘旦:《第一个工业化社会》,成都:四川人民出版社,1988 年版,第 237 页。

② 王晋新,姜德福:《现代早期英国社会变迁》,上海:三联书店,2008 年版,第 5 页。

George Tate)所说:“英国的情况开始发生巨大的变革。……新的矛盾发生了,新的生产方法和新的阶级出现了。”^①也就是说,大致从这个时候开始,现代意义上的劳资冲突开始出现,劳资关系逐渐成为主导性的社会关系。不过,本书并不以1760年前后作为研究的起点,这是因为:其一,工业化开始后,直到19世纪中叶之前,活跃在历史舞台上的英国工人阶级,其主体依然是手工工人,而手工工人并不是工业革命所带来的机器大工业的产物,而是前工业化时代家庭手工业和工场手工业的产物。在前工业化时代,现代劳资关系的两大主体阶级处于萌芽状态,但雇主与工匠之间也出现了对立和冲突,只不过程度和规模远远不及工业化时代而已,协调二者之间的关系也是行会及政府的重要职能。由此看来,现代劳资关系的形成并非无本之木,对转型时期劳资关系的探讨必须从前工业化时代开始。

其二,为何将1485年作为研究的起点,即作为英国转型时期的起点呢?这是因为,“西方学者传统上把1485年都铎王朝的建立作为近代英国的开端”^②。从这个时候开始,英国内部长期的战乱与纷争局面开始结束,专制王权开始建立起来。“在专制王权的保护下,国家执行重商主义政策,而英国的重商主义又特别有一种重工主义的倾向,这就使英国的工场手工业很快得到发展。……进入15世纪后,英国工场手工业,特别是毛纺织业,突飞猛进,成为普及城乡的全民性工业,不仅生产规模空前地扩大了,而且在技术上也有了很大的进步。”^③可见,从国家层面来发展工商业是从都铎王朝时期开始的,由此推动了经济的发展与社会结构的变革。随着各类手工业的发展,由其所催生的雇主与工匠这两大阶层开始出现,早期的劳资冲突也逐渐引起社会的关注。因此,将1485年作为英国社会转型的起点,不仅与英国近代史的时间起点相一致,而且与英国工场手工业的发展及雇主、工匠阶层的出现时间基本一致。

在转型终点时间确定上,我们同样立足于“社会整体运动”的原则。学界普遍认为,19世纪50年代左右,英国完成了工业革命,成为世界上唯一的工业化国家。不过,这只表明英国在经济方面完成了转型,而

① [英]莫尔顿,台德:《英国工人运动史1770—1920》,叶周、何新等译,北京:三联书店,1962年版,第3页。

② 钱乘旦,许洁明:《英国通史》,上海:上海社会科学出版社,2001年版,第108页。

③ 刘成,刘金源,吴庆宏:《英国:从称霸世界到回归欧洲》,西安:三秦出版社,2005年版,第31页。

在社会方面的变革与转型才刚刚开始。正是从 19 世纪后半叶开始,有限干预的新自由主义思想开始兴起,英国政府逐渐改变自由放任态度,着手处理工业化社会带来的各种问题,包括劳资冲突问题,这一进程大致终止于 19 世纪末、20 世纪初。因此,我们把 1900 年前后作为社会转型的终止时间。

另一方面,在整个转型时期,英国的劳资关系随着经济社会的变化而呈现出阶段性特征。从其所涉及的层面来看,劳资关系所涉及的问题逐渐从经济社会领域逐步转向政治领域,而 1900 年工人阶级政党的成立标志着这种转变的完成。19 世纪末期,随着劳资冲突的政治化,工人阶级开始组建起自己的政治团体,旨在通过参与政权而改善自身的经济社会地位。正是在 1900 年,英国工人阶级的多个政治团体联合成立了“劳工代表委员会”(1906 年后更名为“工党”)。^① 这是英国工人阶级政治意识觉醒的产物,它改变了资产阶级政党长期把持英国政坛的格局。工人阶级政党的成立,不仅是英国政治史的转折点,也是英国劳资关系发展到新阶段的标志。从此,工党和工会成为工人运动的两种战略手段,工人通过工会实现工业目的,通过工党实现政治目的。^② 工党和工会之间相互依赖,相互支持:工会以工党为自己的“议会代表”,通过工党发挥其政治影响;工党则把工会作为群众基础和力量的主要源泉。^③ 因此,1900 年是英国劳资关系史上的一个分水岭,将 1900 年作为研究时段的终点是可行的。

在研究时段确定以后,我们有必要对劳资关系的概念加以界定。劳资关系是人类社会中最基本和最重要的社会关系,在不同国家及学科领域,它有着不同的称谓,如劳动关系、劳使关系、产业关系、雇佣关系、劳工关系等。劳动关系在国内学界使用较多,与劳资关系几乎可以通用。龚基云认为,它一般指的是劳动力使用者及其组织与劳动力的所有者及其组织之间的关系。^④ 劳使关系则是日本人使用的概念,意为劳动者与劳动力使用者之间的关系,在日本的劳动法学著述的具体

① 王觉非主编:《近代英国史》,南京:南京大学出版社,1997 年版,第 708—709 页。

② Maurice Mullard, *New Labour, New Thinking*, Huntington: Nova Science Publishers, 2000, p. 29.

③ 吕楠:《撒切尔政府劳资政策研究》,北京:社会科学文献出版社,2009 年版,第 40 页。

④ 龚基云:《转型期中国劳动关系研究》,合肥:安徽人民出版社,2006 年版,第 40 页。

行文中,劳使关系在更多的情况下是指集体的或团体的劳动关系。^①产业关系,又称工业关系,一般指产业经济中的雇佣关系,其涵盖的内容涉及与雇佣相关的所有方面:个人、企业和社会。它不仅包括从社会角度而言的人力资源策略,也包括从企业和社会角度而言的劳动关系和集体谈判,同时还包括从企业角度而言的员工管理等。^②雇佣关系是指一种经济的、法律的、社会的、心理的以及政治的关系,在这种关系中,雇员投入自己的时间和专业知识为雇主谋利,以此换取一系列个性化的经济和非经济的报酬。^③劳工关系则主要被台湾及海外华人学者使用,这一称谓在于突出劳工团体这一主体,同时也比较强调工会与雇主之间的互动过程,尤其是集体协商过程。^④

比较而言,学界更多地使用“劳资关系”这一称谓。从内涵来看,对于劳资关系的概念,不同学科有着不同的界定。生活在工业化时代的马克思、恩格斯很早就对劳资关系作过界定。在他们看来,劳资关系从宏观上看,是资本主义生产方式下雇佣劳动者和资本家两大阶级的关系,这种关系所涉及的是全部资本主义生产关系、资本主义基本矛盾和基本经济规律;从具体层面上看,它一般是指劳资谈判、劳资纠纷等,它们实际上是两大阶级本质关系的部分表现。^⑤不难发现,马克思、恩格斯更强调劳资关系的阶级属性,并把这种关系与资本主义社会的发展走向联系起来。荷兰学者鲁塞弗尔达特、菲瑟(Ruysseveldt and Visser)对劳资关系作出这样的定义:“对雇佣关系的内容和规则、自然资源和人力资源的适用和分配有影响的,劳方、资方和政府的策略选择和集体行动,三方之间的冲突、合作和权力的相互关系。”^⑥从这个定义可见,荷兰学者更加强调劳资关系几大主体之间的互动关系。英国学者弗兰德(Flanders)认为:“劳资关系系统就是规则的系统,这些规则有不同的表现形式:在立法和法律命令中,在工会规章中,在集体协议

① 常凯主编:《劳动关系学》,北京:中国社会劳动保障出版社,2005年版,第13页。

② Marcus Sandver, *Labor Relations: Process and Outcomes*, Boston: Little Brown, 1987, p. 21.

③ [英]菲利普·李维斯,阿德里安·桑希尔,马克·桑德斯:《雇员关系:解析雇佣关系》,高嘉勇译,大连:东北财经大学出版社,2005年版,第5页。

④ 常凯主编:《劳动关系学》,北京:中国劳动社会保障出版社,2005年版,第13页。

⑤ 陈恕祥,杨培雷:《当代西方发达国家劳资关系研究》,武汉:武汉大学出版社,1998年版,第2-3页。

⑥ [荷]约里斯·范·鲁塞弗尔达特,耶勒·菲瑟主编:《欧洲劳资关系——传统与转变》,余云霞等译,北京:世界知识出版社,2000年版,第2-3页。

和仲裁裁决中,在社会习俗传统中,在管理决策中,在公认的‘习惯和规则’中。……换句话说,这个学科涉及产业中某些规制或制度化的关系。”^①显然,弗兰德斯是从系统论的视角来界定劳资关系的。

不难发现,学界在劳资关系概念的界定上也是五花八门,正如英国学者米切尔·萨拉蒙(Michael Salamon)所说:“这个术语本身很难用一种精确的、广泛的和可接受的方式来界定。任何一个更具体的定义都有必要假定和强调一个独特的本质观点和劳资关系的目的。因此,有多少种劳资关系方面的学者,就有多少种定义。”^②本书将从历史学视角来界定劳资关系。我们认为,劳资关系是人类历史进入工业化社会后出现的一种新型社会关系,它既包括劳方与资方之间的对抗与合作,又包括政府为化解劳资冲突所做的政策性努力,因此,它是劳方、资方、政府这三方之间的相互影响、相互作用的互动关系。我们认为,劳资冲突与劳资政策是劳资关系的核心,因为劳资冲突的程度、规模、类型等直接决定着劳资关系是否和谐,而政府为化解劳资冲突所实施的国家干预也在很大程度上决定着劳资关系的走向。基于此,本书在研究劳资关系时,将从不同时期的劳资冲突入手,分析劳资冲突的走势及特征,在此基础上考察政府劳资政策的利弊得失,分析劳资政策与劳资冲突之间的互动关系。

第二节 近代劳资关系理论的演进

劳资关系是人类社会进入到工业化社会的产物,而自工业革命时期起,一些学者开始涉足劳资关系,并提出自己的思想和主张,由此而形成近代劳资关系理论。这些理论不仅对于不同时期政府的劳资政策产生了重要影响力,而且也是本书展开研究的理论基础。因此,在这里有必要加以初步的梳理。

将劳资关系纳入经济社会范畴加以研究,最早可以追溯到以亚当·斯密(Adam Smith)为代表的英国的古典经济学派。18世纪下半叶,工业化潮流在英国兴起。机器的使用及工厂的兴起,促使英国的经

^① Allan Flanders, *Industrial Relations: What is Wrong With the System? An Essay on its Theory and Future*, London: Institute of Personnel Management, 1965, p. 10.

^② Michael Salamon, *Industrial Relations: Theory and Practice*, London: Prentice-Hall, 1987, p. 24.

济社会发生翻天覆地的变化,工人阶级和资产阶级开始形成。此时,前工业化时代政府颁布的学徒制、厘定工资的法律,在新兴的资产阶级看来已成为经济发展的阻碍。他们强烈要求政府废除过时的法令,为工业经济的发展松绑。正是在这样的背景下,亚当·斯密在1776年出版了《国民财富的性质和原因的研究》一书。在这本书中,斯密对于劳资关系提出了自己的看法,这主要体现在其阶级结构分析、工资理论、联合结社、政府对策等方面。斯密认为,工人、企业主和地主构成资本主义社会的三大基本阶级,而三个阶级相应地获取三种收入:工资、利润和地租。在斯密看来,劳动是一种商品,而工资就是劳动的价格,这种价格由劳动者和资本家在劳动力市场上的竞争所决定,也就是由劳动的供求关系所决定。

在劳资关系方面,斯密承认劳资双方利害关系的不一致,劳动者盼望多得,雇主盼望少给,双方为了各自经济利益而趋向联合。不过,斯密也注意到联合过程中雇主的优势地位,这是因为:“雇主人数较少,团结较易。加之,他们的结合为法律所公认,至少不被法律禁止。但劳动者的结合却为法律所禁止。”^①显然,斯密充分认识到劳资对抗中劳工阶层所处的不利地位,尽管如此,斯密仍然反对政府对劳资关系实施干预,而积极倡导自由放任政策。在斯密看来,政府无须干预一般经济事务,因为自由的社会经济体制是市场经济顺利运行和经济增长的基本条件。

斯密的劳资关系理论,充分注意到了工业化时代劳资对立的现实,也看到了劳资双方在地位上的一种不平等。但在如何消除这种不平等方面,斯密并未把希望寄托在政府身上,而是认为在自由状态之下,在“一只看不见的手”的作用下,社会和谐和公正会实现。斯密的劳资关系理论,尤其是自由主义理论,后来被新兴的资产阶级所利用,并推动政府在经济社会政策方面走向全面的自由放任,由此对工业化时期的劳资关系产生深远影响。

进入19世纪后,随着工业化的推进,经济社会迅速发展。然而,在经济繁荣的背后,创造财富的工人阶级,尤其是手工工人,其地位却一落千丈。这正如哈蒙德夫妇(J. L. and Barbara Hammond)所言:“工业革命带来了物质力量的极大发展,也带来了与物质力量相伴随的无

① [英]亚当·斯密:《国民财富的性质和原因研究》,上卷,郭大力、王亚南译,北京:商务印书馆,1983年版,第60页。

穷机遇。……然而,这次变革并没有建立起一个更幸福、更合理、更富有自尊心的社会。相反,工业革命使千百万群众的地位一落千丈,而迅速发展出一种一切都为利润而牺牲的城市生活方式。”^①马克思充分关注到资本主义社会两极分化以及工人阶级贫困化的现实,并在此基础上形成了自己的劳资关系理论。从渊源上看,早在《1844年哲学经济学手稿》中,马克思就提出了异化劳动理论,揭露出资本主义社会中工人阶级与无产阶级的对立。在后来的《资本论》中,马克思则提出了系统而成熟的劳资关系理论。

马克思的劳资关系理论,其要义包含以下几个方面:第一,劳资关系是资本主义社会特有的阶级利益关系。前资本主义社会是自然经济社会,基本上没有资本存在的土壤,因而并不存在严格意义上的资本和劳动关系;而在资本主义以后的社会,由于生产资料公有制的实现,雇佣劳动被消灭了,因而也不存在劳资关系。而只有在资本主义生产方式下,“生产过程从属于资本,或者说,这种生产方式以资本和雇佣劳动关系为基础,而且这种关系是起决定作用的、占支配地位的生产关系”^②。工业化所造就的资本主义社会中,资本与劳动彻底分离,资本家确立起对劳工的统治地位,劳资关系由此成为一种重要的社会关系。

第二,劳资关系是工人阶级与资产阶级之间的关系。资本主义生产方式在社会结构方面带来的最大变化就是两大阶级的形成。马克思指出:“把资本主义生产过程联系起来考察,或作为在生产过程来考察,它不仅生产商品,不仅生产剩余价值,而且还生产和再生产劳资关系本身:一方面是资本家,另一方面是雇佣工人。”^③随着经济社会的变迁,前工业社会的贵族、地主以及小农、租地农等逐渐没落下去,而新兴的两大阶级却迅速崛起,构成了资本主义社会的主体阶级,二者之间的关系也成为资本主义社会所有关系的基础。

第三,劳资关系是资本家和雇佣工人之间剥削和被剥削关系,由此决定了劳资双方必然是一种对抗性的关系。马克思认为,在资本主义社会,劳动力成为商品,工人阶级在出卖劳动力、维持自身生存的同时,

^① J. L. and Barbara Hammond, *The Town Labourer*, London: Longman, 1978, p. xliii.

^② [德]马克思,恩格斯:《马克思恩格斯全集》,第47卷,中央编译局译,北京:人民出版社,1979年版,第151页。

^③ [德]马克思:《资本论》,第一卷,中央编译局译,北京:人民出版社,1975年版,第578页。

也在为资本家创造剩余价值。为了追求剩余价值的最大化,资本家不断加大对工人阶级的剥削和压榨,由此造成工人阶级的贫困化。劳资之间这种剥削与被剥削关系,决定了资本主义社会是资产阶级和工人阶级两极对立的社会。马克思指出:“阶级对立简单化了。整个社会日益分裂为两大敌对的阵营,分裂为两大相互直接对立的阶级:资产阶级和无产阶级。”^①在马克思看来,要改变受剥削、受压迫的命运,工人阶级必须诉诸暴力手段,消灭资本主义制度,建立一种全新的社会制度。

不难发现,马克思的劳资关系理论主要是为当时欧洲的工人运动服务的。正如恩格斯在评价《资本论》时所指出的:“自地球上有了资本家和工人以来,没有一本书像我们面前这本那样,对工人具有如此重要的意义。”^②19世纪中叶,欧洲国家的工人运动风起云涌,迫切需要理论指导。马克思的劳资关系理论,通过剩余价值学说揭示出工人遭受剥削的秘密,促使工人意识到自身所处的地位,找到自身经济上受剥削、政治上受压迫的真正原因,这对当时欧洲各国的劳工运动产生了重要影响。^③

19世纪末期,英国工人阶级在政治上获得选举权;而在经济领域,作为工人阶级代表的工会在劳工运动中发挥越来越大的作用。面对这种新形势,“费边社”创始人及理论家韦伯夫妇(Sidney and Beatrice Webb)对劳工运动展开研究,并提出以产业民主为核心的劳资关系理论。

韦伯夫妇接受了马克思关于资本主义社会阶级划分的观点,认为劳资之间的对立与冲突就是阶级斗争,但在冲突的结果与走向等方面,韦伯夫妇并不完全赞同马克思的主张。在韦伯夫妇看来,劳资冲突无须通过一个阶级对另一个阶级的消灭而最后终止,这种冲突可以通过雇主和雇员所拥有的交涉权力的均衡而得到解决。劳工运动是韦伯夫妇关注的重点。他们认为,从目标而言,劳工运动在政治方面,要把政治范围内的代议制民主原则扩大到产业范围中去,在经济上要消除工人所处的那种仆从状态,提高劳工的生活品质,增加教育和技术,以确

① [德]马克思、恩格斯:《马克思恩格斯选集》,第1卷,中央编译局译,北京:人民出版社,1972年版,第273页。

② [德]马克思、恩格斯:《马克思恩格斯选集》,第1卷,中央编译局译,北京:人民出版社,1972年版,第269页。

③ 吴宏洛:《转型期的和谐劳资关系》,北京:社会科学文献出版社,2007年版,第42-43页。