

# 第一章 绪论

## 第一节 选题背景与研究意义

劳资关系是一种内容广泛的社会关系，从宏观上看，它是现代工业社会中最主要的社会经济关系；从微观上看，它贯穿于企业的生产、经营、分配的各个环节。西方市场经济国家中的劳资双方的经济地位决定了劳资关系的本质是双方之间基于不同经济利益的对立统一的关系。自产业革命以来，西方市场经济国家的劳资关系已经历两个多世纪的发展演变。在演变过程中，伴随着工业化、市场化、全球化的进程，劳资关系发生了深刻的变化，其运行机制和基本格局以适应现代生产力市场化、社会化、民主化发展的要求而不断地加以适时调整，从无序化、自由放任转变为有序化、法制化，从利益冲突型转变为利益协调型，逐渐形成了比较完善的制度和比较规范的法律体系。

纵观西方国家的发展历史，一方面社会经济获得高速发展，创造了大量财富，劳动者获得了实现自我价值的机会，但是另一方面伴随着社会经济结构的变迁，人们也将面临更多的风险和不确定性。从我国的情况来看，随着改革开放的逐步深入，计划经济体制逐步向市场经济体制转轨，中国经济保持了快速的增长，经济结构发生变迁，人们的收入差距不断扩大，社会不同阶层、群体之间开始出现分化，多元化的利益主体形成，孕育着矛盾凸显的可能性。

我国经济体制转型带来劳资关系领域的一系列转变：计划经济体制

下的中国不存在市场意义的劳资关系，职工与企业的关系是一种行政依附关系，没有真正意义的劳方和资方。在“公有制”和“按劳分配”原则下，政府通过行政手段直接决定自己与企业与职工之间的利益分配，劳资关系本身也异化成了行政隶属关系，这一时期的劳资关系主要凸显为合作的特征；转型期，多种所有制结构带来经济社会的深刻变化，多元化的利益主体不可避免在博弈过程中摩擦和碰撞，使劳资关系从整体上呈现出多元化、复杂化、契约化的特征。传统计划经济条件的劳资关系转向以市场为导向的劳资关系，即从较为单一的国有企业与职工的行政依附式劳资关系转向复杂多样的各种所有制企业与不同身份工人的劳资关系；由于城乡工资差异利益的驱动，大量农村剩余劳动力转移至城市，国有企业改制后释放出大量的劳动力，这些劳动力逐渐由市场来配置，出现了劳动力供给大于需求的局面。劳动力的供过于求和资本的稀缺性决定了资方在劳资关系中的优势地位，政府为吸引投资和追求 GDP 的增长在政策上偏向资方等原因使得劳资关系呈现出明显的“资强劳弱”特征，劳资关系出现了一定程度的失衡，劳资纠纷、劳资矛盾显性化；同时，在加入世贸组织和经济全球化的背景下，我国劳资关系面临许多新课题：外资企业雇员，外资企业工会的组建，资本的扩张以及全球化带来的社会责任条款和劳工标准等问题。在经济体制转型过程中，劳资关系的直接构成主体——劳动者和雇主，也在这种社会结构变动中变动和重组。在转型过程中，每个利益主体“可能会陷入激烈冲突的境地。每个拥有财富的既得利益者是没有激励主动放弃他们那些可能的潜在收益的”<sup>①</sup>，在利益的驱使下，劳资双方的冲突行为变得剧烈而频繁，甚至升级成为影响改革发展的阻力，最终影响经济体的转型和社会主义市场经济体制的建立。

伴随着经济的快速增长，劳资矛盾与冲突问题已成为了当前不容忽

---

① 党国英. 中国社会转型中的风险控制 [N]. 南方周末, 2007-09-20 (E31).

视的社会经济问题之一。据统计,2006年全国各级劳动争议仲裁委员会共处理劳动争议案件44.7万件,2008年全国各级劳动人事争议仲裁机构共处理劳动人事争议案件超过97万件,2010年,劳动争议案件在数量上大幅飙升,各级劳动人事争议调解仲裁机构受案128.74万件,4年间,增长了3倍多<sup>①②</sup>。劳资矛盾凸显,劳资关系由显性合作向显性冲突转化,以至于影响社会的和谐以及经济的可持续发展。劳资关系问题已成为我国经济发展过程中不可避免的重大社会问题和极富挑战性的课题。关于劳资关系的理论研究与实践探索,对于协调社会各阶层之间的利益分配、缓解劳资矛盾、降低社会的风险程度、促进和谐社会的构建与经济的可持续发展具有重要的理论和现实意义。

劳资关系作为一种经济利益关系,涉及经济、管理、社会和法律诸多领域。西方国家对劳资关系的研究较早,众多学者运用经济学、管理学、社会学和法学等学科对劳资关系展开研究,取得了丰富的成果。西方资本主义国家的政府也一直重视劳资关系的管理,把对劳资矛盾的调节作为公共管理的重要目标之一。劳资关系管理在英、美、德、日等西方发达国家有着悠久的历史,积累了丰富的实践经验和丰硕的理论成果。比较研究西方发达国家的劳资关系实践,虽然西方各国由于政治、经济、文化以及法律环境的不同而协调劳资关系的内容和途径各有差异,但在劳资关系管理方面积累了一些共同的经验。例如:劳资关系三方参与主体明确;劳动立法完备;确立了集体谈判制度作为协调劳资关系的主要方式以及三方协调机制作为劳资关系的主要运行机制;政府在协调劳资关系中的作用不断强化;建立了完善的劳资争议处理机制;在劳资关系管理中推行工业民主,采用各种方式鼓励雇员参与管理,分享权力,分享利益,调动雇员工作的主动性和积极性。我国正处在由传统

① 国家统计局人口和就业统计司,人力资源和社会保障部规划财务司.中国劳动统计年鉴(2010)[M].北京:中国统计出版社,2010.

② 人力资源和社会保障部.中国人力资源和社会保障年鉴(2010)[M].北京:中国劳动社会保障出版社,中国人事出版社,2010.

的计划经济向市场经济转型,完善新型劳资关系的过程中。市场经济又具有一定的共性。因此,研究西方国家劳资关系,结合我国的具体国情,借鉴经验,吸取教训,对完善我国现有的劳资关系协调机制,构建和谐社会的具有重大意义。

## 第二节 研究思路与框架

本研究遵循“构建理论基础——比较研究——揭示现象和存在的问题——成因分析——实证研究——探讨可行性建议”的基本写作思路,以我国对外开放、经济体制转型和经济全球化为分析背景,从劳资关系理论研究出发,对西方劳资关系理论进行溯源和述评。在此基础上对西方发达国家劳资关系的协调机制进行比较分析,探讨其内在的成长与运行机理,并总结其中的经验。继而,以上述研究为基础,探讨转型期我国劳资关系变化所呈现的新格局以及成因。通过对我国劳资关系现状、特征及其成因的分析,并结合转型经济的特征,实证分析经济转型期我国劳资关系特征,提出研究假设并对假设进行验证。最后,提出了构建三方协商机制作为协调劳资关系的机制选择,并对化解我国劳资冲突提出具体政策建议,以达到构建社会主义和谐劳资关系的目的。本文由绪论和正文组成,共分七章,如图1-1所示。

第一章,绪论。本章主要介绍了本选题的目的、研究背景及意义,指出我国经济体制转型带来劳资关系领域的一系列转变,劳资双方的冲突行为变得剧烈而频繁,甚至升级成为影响改革发展的阻力,最终影响经济体的转型和社会主义市场经济体制的建立,劳资矛盾与冲突问题已成为了当前不容忽视的社会经济问题之一。

第二章,劳资关系研究综述。本章首先对“劳资关系”进行概念阐释,比较分析了“劳资关系”及与其内容相近概念的内涵,说明在本研究中采用“劳资关系”这一说法的理由,对劳资关系主体进行界

定,探讨劳资关系的性质。其次,介绍和评述国内外研究现状和发展趋势。国外研究重点对马克思的劳资关系理论,古典经济学劳资关系理论、新古典经济学劳资关系理论、劳动力制度学派劳资关系理论、管理主义学派劳资关系理论、社会学派劳资关系理论及劳资关系系统理论等西方劳资关系理论进行了梳理和述评。国内的研究基本上分为劳资关系的现状及原因分析,劳资对策及政府、工会作用研究、西方劳资关系研究与借鉴三大方面。

第三章,西方国家劳资关系的历史演变与趋势。本章从自由竞争资本主义时期、垄断资本主义时期、两次世界大战之间、第二次世界大战以后四个阶段,论述了西方国家劳资关系从产业革命开始到“二战”以后的变革过程。并分析了战后西方国家劳资关系在变革过程中出现的一些新的趋势,包括:劳资关系中政府作用强化、利益分享与员工持股;雇员参与管理、“利害相关者经济”的形成与发展、全球化对劳资关系体制的冲击、企业社会责任等。

第四章,西方国家劳资关系协调机制分析。本章以美、德、英、日四国为代表,从实践的角度,围绕劳资关系的主要参与者、劳资立法、集体谈判制度、劳资争议的处理等方面,分别分析其协调劳资关系的内容和途径,总结出西方国家协调劳资冲突的经验:劳资关系三方参与主体明确;劳动立法完备;确立了集体谈判制度作为协调劳资关系的主要方式以及三方协调机制作为劳资关系的主要运行机制;政府在协调劳资关系中的作用不断强化;建立了完善的劳资争议处理机制;在劳资关系管理中推行工业民主,采用各种方式鼓励雇员参与管理,分享权力,分享利益,调动雇员工作的主动性和积极性。西方发达国家在劳资关系管理方面积累了丰富的实践经验和丰硕的理论成果。我国建立和完善社会主义市场经济,构建和谐劳资关系和社会过程中,比较和分析西方发达国家的劳资关系管理实践对我国的劳资关系管理具有重要借鉴意义。

第五章,转型期我国劳资关系现状及其成因分析。本章主要分析在

我国经济体制转型和全球化背景下,我国劳资关系现状以及主要原因。在经济体制转型过程中,伴随所有制结构的变化,我国产业结构、劳动力市场、劳动法律法规方面对劳资力量对比,劳资合作与冲突产生了深刻影响。经济全球化加快了我国融入国际市场,参与国际分工的进程。国际劳工标准、企业社会责任标准、新形势下的贸易壁垒,对中国的劳动立法、劳资协调产生了重要的影响。其现状主要有:市场化的劳资关系已基本形成并逐步占据主导地位;劳资关系多元化,复杂性,变动频繁;劳资矛盾显性,劳资纠纷和劳动争议急剧上升;资强劳弱的失衡格局形成并常态化,并重点对我国资强劳弱的失衡劳资格局形成的原因进行了分析。

第六章,劳资关系协调措施作用机制的实证研究。本章在基于成都、深圳、杭州、青岛四地的问卷调查基础上,利用 SPSS 软件和 EXCEL 函数分析调研数据,得到转型期我国劳资关系的基本状况的描述统计分析。进而,根据样本数据分析,选择劳动收入、劳动条件、劳资纠纷、工会组织、就业歧视作为影响劳资关系质量的重要变量,提出了如下研究假设并构建结构方程模型对研究假设进行验证:劳动收入、劳动条件和工会组织作用正向影响劳资关系质量;劳资纠纷、就业歧视负向影响劳资关系质量;劳资关系质量正向影响劳资合作行为。

第七章,未来我国劳资关系的调整方向。本章在分析转型期我国劳资关系的现状与成因的基础上,借鉴西方国家协调劳资冲突经验教训,提出了劳资关系调整的机制选择和政策建议。我国转型期,劳资关系要在三方博弈的格局中从“失衡”走向“均衡”,找到三方利益的最佳结合点,维护三方的合理利益,使劳资关系和谐稳定,就必须强化三方协商机制的构建和完善。首先是明确劳资关系三方主体地位及各自的利益代表,其次是明确工会、企业和政府三方在构建和谐劳资关系中的责任和作用。同时,从经济、法律、道德、政策这几方面提出了协调劳资关系的政策建议。

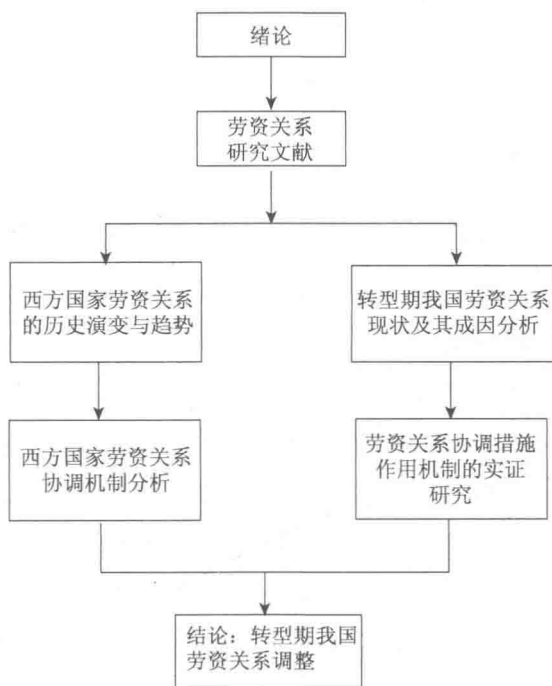


图 1-1 本研究总体结构框架

### 第三节 研究方法

本研究综合运用经济学、管理学、社会学、法学等学科领域的不同研究方法。具体来说，主要是：（1）文献法。对现有的国内外有关劳资关系的文献及前沿观点进行收集和整理，在全面解读的基础上，分析文献的深层内容，找出联系和区别，奠定研究的基础，同时分析存在的不足，挖掘新的研究方向和有待深化的领域，从而确定本篇论文的研究方向、重点，不断完善论文的内容，推进论文深入研究。（2）比较研究方法。西方发达国家对劳资关系研究较早、实践较多，积累了丰富的经验。本研究以美、德、英、日四国为代表，围绕劳资关系的主要参与者、劳资立法、集体谈判制度、劳资争议的处理等方面，比较分析其协

调劳资关系的内容和途径,通过横向的比较分析,在总结西方各国协调劳资关系的特点的基础上,探索其共同的有益的措施,并结合转型期中国劳资关系现实,分析其在中国的适用性,探索出适合我国国情的劳资关系的协调机制和政策。(3) 问卷调研法。本研究工作的核心之一是对劳资关系若干研究假设进行检验以及对劳资关系现状进行描述统计分析。为了进行描述统计分析和对假设进行检验,需要通过搜集数据来进行分析和检验。问卷调查的目的是为本研究需要的定量分析而收集数据。本研究根据需要设计了相关的调查问卷,采用自填问卷的形式,根据李克特(Likert)度量法,采用1~5级打分的方法。

#### 第四节 可能的创新与不足

通过回顾和研究西方国家劳资关系的理论与实践以及协调劳资冲突的经验教训,对转型期我国劳资关系现状进行分析以及实证研究,从构建和谐劳资关系的视角,借鉴西方国家协调劳资冲突的成功经验,特别是吸取其教训,探索适合我国国情的劳资冲突协调机制。本研究力图在以下两方面取得创新:

一是对转型期我国资强劳弱劳资格局形成原因的分析。结合我国转型期的特殊背景,重点从买方约束性的劳动力市场,产业工人整体文化技术素质偏低,城乡分割的二元结构、户籍制度,地方政府对资方的偏袒,劳动法律体系不健全,工会组织力量薄弱等,及经济全球化进程加快这七个方面剖析我国现阶段“资强劳弱”的失衡劳资格局形成的原因。

二是对劳资关系协调措施作用机制的实证研究。基于我国成都、深圳、杭州、青岛四地的问卷调研基础上,利用SPSS软件分析调研数据,对转型期我国劳资关系的基本状况进行描述统计分析,包括就业歧视、工资收入、加班情况、休假保障、员工培训、社会保险、劳动条件、劳



动争议、工会组织、劳动合同签订、劳动法律法规等方面。在前期间卷调研和数据分析的基础上,选择劳动收入、劳动福利、劳动条件、劳资纠纷、工会组织、就业歧视作为影响劳资关系质量的重要变量,提出如下研究假设并构建结构方程模型对研究假设进行检验:劳动收入、劳动条件和工会组织作用正向影响劳资关系质量;劳资纠纷、就业歧视负向影响劳资关系质量;劳资关系质量正向影响劳资合作行为。同时,根据拟合的标准化路径模型,分析和比较劳动收入、劳动条件、劳资纠纷、工会组织四类劳资关系协调措施变量对劳资关系质量的影响程度,进而对劳资关系的各种协调措施分别进行有针对性的加强和改善。

劳资关系研究涉及经济学、管理学、社会学和法学等诸多学科,具有极强的跨学科性和综合性。由于知识的局限性,本研究在研究深度上,缺乏对本质的深刻揭示,理论上少有突破,主要是现象的描述和浅层的分析。基于笔者精力和知识的局限性,本研究在实地调研与实证分析方面有所欠缺。在实地调研方面,只选择了成都、深圳、杭州、青岛四个城市。如果实地调研的城市更为广泛,再选择具有代表性的地区,区分为东西部地区,长三角与珠三角地区进行实地调研和比较研究,那么本研究的内容会更丰富,观点更具有说服力,实践意义也会更大。同时,由于调查问卷所涉及的问题比较敏感,在调查过程中受到一定阻力,主要是资方对调查的排斥。此外,调查对象认为调查结果对自己工作条件和目前状况的改善没有直接作用,因此,调查对象积极性也不高,导致调查问卷的回收率不理想;同时,调查对象在回答问题时有所顾忌,影响回答的真实性。

## 第二章 劳资关系研究综述： 概念阐释与理论述评

劳资关系（Labor - Capital Relations）是一种建立在经济利益基础之上的社会关系，从宏观上看，它是现代工业社会中最主要的社会经济关系；从微观上看，它贯穿于企业的生产、经营、分配的各个环节。劳资关系作为一种社会关系，自资本主义制度确立以来，一直是经济学、管理学、社会学和法学等诸多学科所关注的问题之一。不同领域的学者由于研究的视角和侧重不同，对于劳资关系的认识和理解不尽相同，对劳资关系概念的理解和使用也各不相同。但他们的研究成果奠定了劳资关系研究的理论基础，启发我们思考转型期中国劳资关系问题。研究劳资关系协调机制及政策，有必要对劳资关系的概念、主体、性质等方面进行详尽的阐释，并在此基础上进一步对西方主流学派劳资关系相关理论和国内劳资关系研究现状进行详细的述评，以便为后文的分析和研究奠定基础。

### 第一节 劳资关系的内涵及性质

劳资关系是指劳动者（劳动力所有者）与雇主（资本所有者）之间的关系。这一关系既包括劳动者个人与雇主的关系，也包括劳动者组织——工会与雇主或雇主组织的关系。“这一概念在市场经济条件下，使用广泛。其特点是突出劳资的区别，主体明确，关系清晰，含有对立

意味，强调劳资双方的界限分明，所展开关系中包含了一致性和冲突性。”<sup>①</sup> 耶勒·菲瑟（Jelle Visser）认为：“劳资关系是对雇佣关系的内容和规则、自然资源和人力资本的使用和分配有影响的，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。”<sup>②</sup> “劳资关系”这个概念强调了劳方与资方在利益上的对立与协调，冲突与转化。

在实践中，由于不同领域的学者的研究视角各不相同以及各国社会制度和传统文化的不同，劳资关系的称谓也各不相同。与劳资关系内容接近的称谓有：劳动关系、雇佣关系、雇员关系、劳使关系、产业关系等。

劳动关系（Labor Relations）是人们为实现劳动过程而形成的一种社会关系，是人类社会中最基本和最重要的社会关系。具体来讲，劳动关系是指劳动者即劳动力的提供者与雇主即劳动力的使用者及相关组织在劳动过程中形成的社会经济关系的统称。

雇佣关系（Employment Relationship），“这一称谓强调受雇者与雇主之间基于个体雇佣合同的关系，重点在于权利义务关系，表明了雇佣关系包含法律的维度”<sup>③</sup>。

雇员关系（Employee Relationship）又称员工关系，是指管理方与员工及其团体之间产生的关系。这一关系包含双方基于雇佣合同的法律关系，也包括双方之间的伦理关系。“它强调以员工为主体和出发点的企业内部关系，注重个体层次上的关系和交流，强调和谐与合作。”<sup>④</sup>

“劳使关系（Labor Relation）主要在日本学术界使用，主要是为了

① 程延园．劳动关系（第3版）[M]．北京：中国人民大学出版社，2011：3．

② [荷] 约里斯·范·鲁塞弗尔达特，耶勒·菲瑟．欧洲劳资关系——传统与转变 [M]．余云霞，等，译．北京：世界知识出版社，2000：2-3．

③ 赵瑞红．劳动关系 [M]．北京：科学出版社，2007：2．

④ 赵瑞红．劳动关系 [M]．北京：科学出版社，2007：2．

更准确地说明劳资关系是劳动力提供者与劳动力使用者之间的关系。”<sup>①</sup>“生产经营活动中劳动者与劳动力使用者（管理者）之间形成的既对立又合作的关系，是现代社会最重要的集团关系之一，这一关系的形成和存在以资本所有权和经营权的分离为基础。”<sup>②</sup>这一概念具有中性的特征，不带对抗色彩。

产业关系（Industrial Relations），在欧美国家使用最早、最为广泛。广义的产业关系涵盖的内容十分宽广，涉及与雇佣相关的所有方面，包括个人、企业、社会，劳资关系只是产业关系的一部分或其核心内容。

以上各种观点，尽管研究的视角和方法不同，但其概念的内涵基本一致，并在不同的层面上内容相互补充。

“我国首次引进西方意义上的劳资关系概念可以追溯到民国时期，当时劳资关系被翻译为‘产业关系’，主要指因生产性经济活动而产生的关系”<sup>③</sup>。在后来劳资关系的解释中，许多学者都认同“劳资关系”的概念具有主体明确、关系清晰的特点，但认为劳资关系是相对于资本与劳动之间而言的，主要反映的是一种雇主与雇员之间的阶级对抗和利益冲突关系。这些解释以程延园的观点最具有代表性。

本研究采用劳资关系这一概念，主要是因为“劳动关系”概念的范围过于宽泛，而劳资关系这一概念具有主体明确，关系清晰，突出劳资区别的特点，同时，指出了劳资关系是劳方和资方在政府主导下，相互间利益分配上的互动关系，强调了劳、资、政三方的主体地位和互惠互动的关系。

劳资关系这个概念突出了劳资关系中劳方与资方两大主体的区别。劳资关系从本质上是一种经济利益关系，主要反映雇主与雇员之间的利益冲突，追求利益的最大化是双方最基本的动力和目标，也是冲突的根

① 程延园，劳动关系（第3版）[M]，北京：中国人民大学出版社，2011：3。

② 苑茜，等，现代劳动关系辞典[M]，北京：中国劳动社会保障出版社，2000：3。

③ Malcolm Warner. Changing workplace relations in the Chinese economy [M]. New York: St. Martin's Press, 2000: 17.

源。亚当·斯密（2009）在其古典经济学巨著《国富论》中，已经意识到雇主与雇员在利益分配中存在的矛盾问题。他在讨论雇员工资的确定时指出：“普通劳动工资的确定取决于双方经常性的契约，而双方的利益并不相同，工人希望得到的更多，而雇主则希望给付的越少越好。”“工人必须依靠工作养家糊口，因而他的工资至少不能低于维持基本生活的水准。”<sup>①</sup> 工资作为劳动力要素的价格，是劳动力价值的货币表现形式，工人想获得更多的工资，而雇主极力想少给，工资成为了劳资双方利益冲突的焦点，也是连接劳方和资方的最基本因素。马克思对劳资之间利益冲突的根源进行了深入剖析，认为资本与劳动之间利益对抗源于资本主义社会中阶级冲突的本质。工业是阶级冲突的场所，资本拥有者与工人阶级之间存在着根本的利益冲突，反映了资本家和雇佣工人之间剥削和被剥削的关系。另外，从法学视角来看，作为劳资关系的主体，双方具有权利与义务关系。劳方与资方签订的劳动合同和合约，赋予了劳资双方相应的权利和义务。在劳动关系存续的期间，权利与义务伴随整个生产过程。

## 第二节 劳资关系主体的界定

所谓劳资关系的主体是指劳资关系中劳动力的所有者和劳动力的使用者，即拥有劳动力的雇员（劳动者）和使用劳动力的雇主（用人单位），又称为“劳资关系的参加者”和“劳资关系的当事人”。从狭义上讲，劳资关系的主体包括两方：一方是劳动者及以劳动者组织，工会是劳动者组织的主要形式；另一方是雇主以及雇主组织，包括各种形式的雇主协会。“在劳资关系发展过程中，政府通过立法等方式介入和影响劳资关系，其调整、监督和干预的作用不断增强，因而从广义上讲，

① [英] 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》[M]，郭大力，王亚楠，译，北京：商务印书馆，2009：59。

劳资关系的主体还应该包括政府。”<sup>①</sup>。

## 一、劳动者及其组织

不同的学科从不同的研究视角对劳动者（Worker）做出不同的解释，形成了各种劳动者的概念。社会学意义上的劳动泛指人类认识和改造世界的一切活动。因此社会学上的劳动者具有最大的外延，认为劳动者是具有一定劳动能力，参与实际劳动过程的人。劳动者在劳动过程中遵循一定的劳动规范并占据一定的劳动岗位。劳动经济学认为，劳动者是指雇佣劳动者（Wage Eamers）和工资劳动者，体现和反映的是一种现代经济社会的雇佣关系。作为雇用劳动者，“劳动者拥有属于自己自由支配的劳动力商品，劳动者不占有生产资料，只得受雇于他人，处于被管理的地位，通过劳动力的暂时让渡，劳动者获得劳动报酬。”<sup>②</sup>劳资关系中的劳动者研究出现于工业社会，因此，劳资关系中的劳动者概念体现和反映现代产业中的劳动关系特点。劳资关系的劳动者是劳动关系中权利义务的承受者，其权利的实现程度往往取决于劳动法律体系的完善程度和执行状况，因此，劳资关系中的劳动者概念需要劳动法来规范。

劳动者由于诸多原因，比如企业的垄断力量或者劳动者信息获取能力的局限等，使劳动者在严重失衡的劳动关系双方力量中处于劣势地位。为了与资本相抗衡，劳动者共同组成集体组织——工会，代表并维护劳动者利益。工会存在的作用正是平衡劳动关系双方的力量，协调双方的关系，并使劳资关系冲突的解决走向制度化。因此，工会也成为劳资关系中重要的劳方主体。

## 二、雇主及其组织

不同国家，雇主（Employer）的含义有所不同。美国劳工标准法规

---

① 程延园．劳动关系[M]．第3版．北京：中国人民大学出版社，2011：6．

② 常凯．劳动关系·劳动者·劳权——当代中国的劳动问题[M]．北京：中国劳动出版社，1995．

定：“雇主”包括与雇员有关的直接或间接地代表雇主权益的人并包括公共机构，但不包含任何劳工组织（它作为雇主时除外）或该劳工组织中的职员或代理人。加拿大法律规定：“雇主”表示任何一个雇佣一个或更多职工的人<sup>①</sup>。在劳动法律中，雇主是指在具体劳动关系中与劳动者相对应的另一方。雇主在劳动关系中是生产资料的代表。在我国《劳动法》中，对劳动力的使用者用“用人单位”这一概念来表示，具体包括各种企事业单位、政府机构以及各类民间组织，主要是突出其“用人资格”这一特点，反映了我国的劳资关系尚处在转变过程中的现实状况。

随着工会组织的逐渐发展壮大，为了限制工会权利的扩张和维护资方的利益，资方也开始组织起来，形成了资方组织即雇主组织，并逐渐成长起来。雇主组织是由雇主依法组成的协会、联合会、商会等，其目的是根据一定的组织形式，使单个雇主组合起来形成一种群体力量，维护雇主的利益。它还利用其对经济政治的巨大影响力来影响政府决策，从而达到调整雇主与雇员以及雇主与工会之间的关系的目的是。因此，雇主组织也成了资方主体中的重要组成部分。

### 三、政府及其相关机构

劳资关系随着资本主义的产生而产生。自由资本主义时期，资本主义国家在“自由竞争”“契约自由”的口号下，采取自由放任的政策。古典自由主义的代表亚当·斯密等人主张由市场机制这一“看不见的手”去引导经济活动，政府要少干预或不干预，只起到一个“守夜人”的作用。随着自由资本主义向垄断资本主义过渡，特别是1929—1933年的经济危机，市场经济本身所固有的弊端日趋严重，使市场经济国家的公共政策发生了巨大变化。新兴的凯恩斯主义认为国家应对经济生活进行全面干预，希望通过政府干预这只“看得见的手”去弥补市场缺陷和纠正市场失灵。在劳资关系领域，政府以增加有效需求、实现充分

<sup>①</sup> 赵瑞红. 劳动关系 [M]. 北京: 科学出版社, 2007: 88.

就业、社会公平和经济持续增长作为主要目标。政府改变了以前“守夜人”的角色，以第三方主体积极介入劳资关系领域。英国利物浦大学教授 Ron Bean (1994) 在《比较产业关系》一书中指出，政府在劳动关系中主要扮演五种角色：“第三方管理者；法律制定者；劳动争议的调解和仲裁者；公共部门的雇主；收入调节者”<sup>①</sup>。常凯认为政府在劳资关系中扮演着四种角色：“规制者、监督者、损害控制者、调解和仲裁者”<sup>②</sup>。

### 第三节 国外劳资关系研究

#### 一、马克思主义的劳资关系理论

马克思主义关于劳资关系的理论是建立在历史唯物主义世界观基础之上的。它运用阶级分析的方法，全面揭示了劳资关系的内涵。“作为无产阶级的理论学说，马克思主义的全部理论都贯穿着对资本主义社会劳资关系的分析。”<sup>③</sup> 马克思认为，劳资关系产生的前提是资本主义生产方式的产生，即货币成为资本，劳动者成为雇佣工人，资本家利用资本来占有雇佣工人的剩余价值。

马克思对劳资关系的研究，从资本主义生产方式的产生开始，集中体现在《资本论》中。马克思在《资本论》中对劳动力成为商品，剩余价值的产生进行了论述。马克思通过对劳动力成为商品，剩余价值和资本积累一般规律的论述，揭示了劳资关系的本质。其主要观点有：马克思认为劳资关系是一种建立在生产资料私有制基础上的经济利益的关系，这种经济利益关系决定了劳资双方的对立和对抗，反映的是资本家

---

① Ron Bean. Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-sectional Perspectives [M]. 2nd ed. London: Routledge, 1994: 102-103.

② 常凯. 劳动关系学 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005: 220.

③ 陈恕祥, 杨培雷. 当代西方发达国家劳资关系研究 [M]. 武汉: 武汉大学出版社, 1998: 21.



和雇佣工人之间经济利益的根本对立。马克思认为资本主义制度本身不能减轻这种对立和对抗，劳资双方对立和对抗的结果形成两大阶级——资产阶级和工人阶级，两大阶级自诞生起就是剥削和被剥削的关系。马克思重视工会的作用，主张工人阶级只有通过工会组织起来，运用集体谈判和罢工等手段来减轻雇主对自己的剥削程度。

马克思主义劳资关系理论通过对当时的英国、法国、德国等主要资本主义国家早期的劳资关系的概括和总结，揭示了剩余价值的产生，资本家剥削和压迫雇佣工人的事实，使工人明白自己与资产阶级在经济利益上的根本对立，资本主义制度是工人被剥削压迫的根源，帮助他们找到在经济上受剥削、政治上受压迫的真正原因，并向他们指出只有推翻资本主义制度才能改变受剥削受压迫的境况。19世纪40—60年代，欧洲工人运动风起云涌，但缺乏组织性和理论指导，马克思主义劳资关系理论正好为当时的工人运动提供了理论指导。

## 二、西方劳资关系理论述评

西方对资本主义劳资合作和冲突的考察始于资本的原始积累时期。亚当·斯密认为自从有了资本的原始积累才有了劳资关系，认为在土地尚未私有，资本尚未累积的原始状态下，没有地主和资本家分享劳动者的劳动成果，劳动的全部产品属于劳动者，这时不构成劳资关系。

劳资关系作为一种社会关系，自资本主义制度确立以来，一直是经济学、管理学、社会学和法学等诸多学科所关注的问题之一。不同的学者因所持的历史观和方法论不同，对待劳资关系的看法和认识则大相径庭。西方最具代表性的劳资关系理论主要有：古典经济学的劳资关系理论、新古典经济学的劳资关系理论、劳动力制度学派的劳资关系理论、管理主义学派的劳资关系理论、社会学派的劳资关系理论及劳资关系系统理论。

### （一）古典经济学的劳资关系理论

自由资本主义的前期孕育着劳资对立与矛盾，古典经济学大体上是