

论我国非公有制企业 劳资利益失衡及其矫正

周叶婷 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

论我国非公有制企业 劳资利益失衡及其矫正

周叶婷 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

论我国非公有制企业劳资利益失衡及其矫正/周叶婷著. —武汉:
武汉大学出版社, 2018. 1

ISBN 978-7-307-19917-0

I. 论… II. 周… III. 私营企业—劳动关系—研究—中国
IV. F279. 265

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 310413 号

责任编辑:林莉 辛凯

责任校对:汪欣怡

版式设计:韩闻锦

出版发行: 武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 虎彩印艺股份有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 11 字数: 158 千字 插页: 1

版次: 2018 年 1 月第 1 版 2018 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-19917-0 定价: 35.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

前 言

利益是一切社会活动的中心，不同的群体都对利益有着不同的诉求。我们正处在为消灭私有制而积累物质财富的阶段，经济发展仍然是我们的第一要务。正因为国家对经济的过分重视，资方在追求利润最大化过程中侵害劳动者利益的行为没有受到控制，造成了资方利益的极度扩张，资方往往独享利益并侵占劳方利益，劳方利益受损严重，出现了劳资利益失衡的现象。

马克思异化劳动理论、剩余价值论以及雇工工资理论揭示出劳方深受资方的剥削，资本家凭借资本支配劳动者的劳动。劳资双方对资本的需求程度是不同的，劳动者没有资本就没有生活来源不能生存，资本家除了工厂利润之外，还有地租等其他收益，即使没有劳动力也只是经济利益的损失，不会危及生存。由于对于资本需求的程度不同，导致了劳资双方地位的不平等，资方任意侵占劳方的利益，劳资双方的利益严重失衡。

本书按照提出问题、分析问题和解决问题的思路展开。通过对数据和案例的实证研究，指出劳资利益从决策到权益受损后的救济都出现了失衡的情况。在企业内部，资方独揽决策权，在企业章程的制定，利润的分配，劳动纪律以及劳动者的管理等方面都居于主导地位。劳方在涉及切身利益的劳动报酬、工作时间等事项上都很难享有决策权，更别提与资方共享企业的经营管理权。在初次分配的领域，劳动者不仅不能和资方分享他们创造的剩余利润，而且连最基本的生存工资都受到侵占。在满足就业这一利益需求上，资方可以出于经济因素的考虑，也可以根据个人的偏好来选择劳动者，最大满足自己的利益需求，而大多数劳动者往往不能依据自己的待遇标准、劳动条件和偏好来选择满意的用工单位，实现自身的利益

诉求。从劳动关系的解除来看，资方为了榨干劳动者，习惯于超额使用劳动者的“黄金年龄段”后，待劳动力价值下降，便弃之不用，资方似乎总可以找到合理的借口与劳动者解除劳动关系。劳动者利益受到侵害后，力量弱小的劳动者一般需要依靠公权力的介入才能矫正因被侵占而失衡的利益关系，但是他们试图救济被侵害利益的诉求很难得到满足，在寻求公权救济的路上举步维艰，诉求无法表达，在救济失衡利益的过程中造成利益的二次失衡。

澄清劳资关系中各种错误认识，树立以“劳动者为本”的指导思想。长期以来，我国存在着“以资为本”错误思想，政府对投资的引进态度积极，而对劳动者利益的保护态度消极，重视资本的引进，却忽视对非公有制企业的管理，为了迎合企业利润最大化的目的，不惜牺牲劳动者的利益。这种思想的指导下，劳动积极性受挫，劳动效率低下，从长远来看并不利于经济的增长。因为劳动是社会财富的源泉，劳动在创造价值的同时，劳动者的利益应当受到最大关注。应当树立以“劳动者为本”的指导思想，保护劳动者的利益，让劳动者生存无忧、发展无忧。劳资之间的零和博弈关系也是一种错误的思想，劳方和资方是一个利益共同体，劳方利益增加了，能提高劳动效率、刺激消费，从而增加资方的利益。

劳动者作为劳动力投资者，应当与资本投资者共享企业的决策权。资本本身不会增值，只会发生价值形态的转变，而真正创造价值的是劳动者的劳动。既然劳动在与资本结合的过程中如此重要，那么劳动者从某种意义上来说也可以被看做是投资者。资方（通称的投资者）是以投入资本来获取投资收益的，而劳方则是以投资劳动力来获取收益的，劳方和资方同为企业的投资者，理应共同参与企业的决策，只有共同决策才能实现劳资双方平等的地位。我国的法律虽然一直呼吁保护劳动者，却始终认为决策是资方的自主经营者权，不能分享，因此规范并没有赋予劳动者决策权。为了防止“搭便车”的心理，要从经济上保障参与决策劳动者的利益，并要防止劳动者免受资方的打击报复。在形式上，劳动者可以通过工会、集体谈判、股权享有以及加入董事和监事会的方式行使决策权。

劳动者的收入应当随着企业财富和国家经济的增长而同比例增长。企业的利润是劳动者创造的，资方付给劳动者的工资只是工人劳动力的价格，只是劳动力所创造利润的很小一部分。然而我国的法律将视线仅仅局限于劳动报酬权的保护上，只关注劳动者劳动报酬权、最低工资，但是这些都只是劳动者合法权益最低限度的保护，只能够减轻资方对劳方利益侵占的程度，但是它不足以平衡劳资间的利益，只有让劳动者分享他们创造的剩余利润才能实现利益的平衡。法律可以通过规定收益公积金、现金和股权三种方式来实现劳动者对利润的分享。

从财富分配的角度来说，在劳动创造的总价值一定的情况下，劳动者的工资与资方的利润是成反比的，工资越少，资方所获得的利润就越高。资方会尽量压低劳动者的工资已达到利润最大化的目的。劳动报酬至少应当包括：劳动者本人生存必需的生活资料；劳动者家庭成员生存必需的生活资料；劳动者的培训和教育费用。如果劳动报酬不能满足以上三个方面的需要，那么就不能保证劳动力商品的维持和延续，也不符合现代对人权的要求。法律就应该对于生存工资规定一个公正合理的限度，生存工资制定权力在政府，由于政府对资本有利益的偏好，那么最低工资的法律规范就可能不利于劳方。只有增加政府立法行为的透明度，才能将这种利益偏好降至最低。

由于我国劳动力市场是买方市场，在劳动者录用和解雇问题上完全由资方决定，法律应当对资方过大的权力进行限制。我国劳资双方在生存底线之上的权利义务都由劳动合同来进行约定，也就是说从劳动关系的产生到劳动关系的解除都由劳资双方协商，但是实质地位的不平等造成劳方从“进”到“出”过程中与资方的利益不平等。工作是劳动者生活的来源，在进入劳动关系中的利益失衡使得劳动者身价一降再降，在退出劳动关系中的利益失衡使得不想退出的劳动者被资方强行辞退，没有生活的来源。《劳动合同法》中劳动合同期限的规定、辞职权和辞退权的规定以及竞业禁止的规定都不利于劳动者的就业，在就业和雇佣中，资方仍然拥有较大的权力。在《劳动合同法》中建立“推定解雇”制度，防止资方为

了不负担经济补偿而逼迫劳动者自动辞职的变相解雇行为，增加资方的解雇成本。《劳动合同法》应当始终以“劳动者是弱者”作为前提，对劳动者利益的保护要适当，如果保护方式不当会导致强势的资方会谨慎使用劳动者，反而会造成劳动者的失业，劳动者的利益更加受损。例如，劳动合同期限的规定意图是保护劳方的利益不因短期合同而受到侵害，但是保护的方式较为粗暴，法律规范不够理性，法律应当通过理性的条文来引导和推动劳资关系向立法者所试图达到的目标发展。

为了保证劳动者失衡的利益能够及时恢复，应当构建畅通的诉求表达机制。当劳动者的利益受到损害之后，需要有一个能完全表达自己诉求的机制。为了避免劳动者在表达自己利益诉求、救济失衡利益过程中造成的利益二次失衡，应当设置一种低成本的诉求表达机制。救济成本越低、程序越简单就越有利于劳动者诉求利益的表达。我们认为调解程序就符合劳动者的这种要求，让虚置的调解程序能够真正发挥作用，让大量的劳资利益纠纷消弭在这一环节，无疑是最有利于劳动者的。

目 录

导论	1
一、问题的缘起	1
二、选题意义	4
(一) 理论意义	4
(二) 实践意义	5
三、国内外研究综述	7
(一) 关于劳资利益理论的研究	7
(二) 关于非公有制企业中利益失衡现象的实证研究	9
(三) 关于非公有制企业中劳资利益平衡的路径研究	10
四、主要观点、创新点及不足	11
(一) 主要观点	11
(二) 可能的创新	13
(三) 存在的不足	14
五、基本概念的厘定	14
(一) 劳方与资方	14
(二) 劳资关系与劳动关系	18
第一章 马克思劳资关系理论	21
一、马克思劳资关系理论的形成	21
(一) 马克思劳资关系理论形成的背景	21
(二) 马克思劳资关系理论形成的过程	23
二、马克思关于资本主义劳资关系的理论——利益冲突的不可调和性	25
(一) 异化劳动理论	26

(二) 剩余价值论	27
(三) 雇工工资理论	27
(四) 马克思劳资关系理论的评析	28
三、马克思关于未来共产主义社会劳动关系的设想	32
(一) 私有制消灭后平等的劳动合作关系	32
(二) 实现人自由全面的发展	33
 第二章 我国非公有制企业劳资利益失衡的表现形式	35
一、决策中的利益失衡	35
二、初次分配中的利益失衡	36
(一) 劳资收入差距大	36
(二) 劳资利益增幅失衡	39
(三) 最低工资规避加大劳资利益失衡	40
(四) 劳动成本缩减与资方利润的增加	41
三、就业与雇佣中的利益失衡	45
(一) 劳资关系建立中的利益失衡	45
(二) 劳资关系解除中的利益失衡	46
四、诉求表达中的利益失衡	47
(一) 劳方利益表达的低效能与资方利益表达的 高效能	47
(二) 劳方利益表达不充分与资方享有完全话语权	48
 第三章 我国非公有制企业劳资利益失衡的法律原因分析	50
一、相关立法指导思想有误	51
(一) “以资为本”的思想错误	51
(二) 劳资利益零和博弈思想错误	52
二、劳资利益共决机制缺失	53
(一) 劳动者决策权缺乏法律依据	53
(二) 参与决策劳动者的利益保障缺失	54
(三) 工会组织职能弱化不能发挥决策参与的作用	55
(四) 职工董事、监事的规定不合理	59

三、工资、利润分配规定不合理	60
(一) 生存工资规定的公正拷问	61
(二) 超时薪酬的规定存在漏洞	65
(三) 利润分享的规定不足	69
四、就业和解雇的规范失当	70
(一) 劳动合同期限的规定加剧劳动者失业	72
(二) 辞职权和辞退权失衡	77
(三) 竞业限制的规定不利于保护劳方就业利益	84
五、诉求表达机制的缺失	86
(一) 集体谈判制度缺失	86
(二) 劳动者利益救济制度乏力	91
 第四章 矫正我国非公有制企业劳资利益失衡的法律价值	100
一、正义、安全和自由法律价值共识的达成	102
(一) 有效益的正义是法律的核心价值	102
(二) “自由存在”是法律的最终价值	104
(三) 安全是法律的基本价值	106
二、劳资利益失衡的矫正体现法律价值的要求	107
(一) 劳资利益失衡的矫正实现利益公平和有效率的 配置	107
(二) 劳资利益失衡的矫正实现“双方”的自由	109
(三) 劳资利益失衡的矫正实现个体安全和社会安全	111
 第五章 矫正我国非公有制企业劳资利益失衡的法律制度 设想	114
一、相关立法指导思想修正	114
(一) 树立“以劳动者为本”的思想	114
(二) 树立劳资利益共同体的思想	115
二、确立劳资利益共决机制	117
(一) 明确赋予劳资共决权	118
(二) 保障参与决策劳动者的利益	118

(三) 增强工会职能	119
(四) 完善职工董事和监事的规定	122
三、改革工资、利润分配制度	123
(一) 合理制定最低工资保护的规定	123
(二) 规范劳动定额和薪资结构	127
(三) 保护劳资利润分享的权利	130
四、完善就业和解雇制度	131
(一) 制定引导性规范调整劳动合同期限	131
(二) 平衡劳方辞职权与资方辞退权	138
(三) 修正竞业限制规则强化劳方就业利益保护	142
五、建立畅通的劳方诉求表达机制	143
(一) 优化集体谈判制度	143
(二) 完善劳动者利益救济制度	146
参考文献	152
后记	166

导 论

一、问题的缘起

劳工问题是我国经济发展中的重大问题，劳资利益的矛盾影响着我国经济发展的步伐，马克思主义认为，资本与劳动的关系是市场经济最为基本的关系，劳资矛盾是市场经济的主要矛盾。马克思在《资本论》中对资本主义经济下的劳资关系做了系统的研究，深刻揭露了劳资利益的对立：一方面，资方通过占有剩余价值、降低成本来积累财富；另一方面，雇佣劳动不断为改善自己的生活进行抗争，他认为利益冲突关系是根本的劳资关系。

我们对湖北省的 13 家非公企业的劳动者和武汉市 2 个区的劳动监察部门进行了一次调查，试图了解非公企业和劳动者利益关系的现状。在调查中我们发现，湖北省的非公企业这几年的发展非常迅速，统计数据显示，2016 年上半年全省 3129 家规模以上民营服务业企业营业收入达到 626.63 亿元，同比增长 17.6%；应付职工薪酬 97.77 亿元，增长 14.7%，非公企业的发展在湖北取得了一些成绩。但是非公企业中劳资关系的依然非常紧张，招工难和就业难的两难问题同时并存，这可以说是劳动者在劳资利益冲突中用脚投票的结果，根据 2014 年前三季度武汉市人力资源市场职业供求状况数据显示：企业需求人数 20.8 万人，求职人数 15 万人，空岗率约 28%，凸显用人单位招工难，失业再就业及农村劳动力转移实现就业的人员共 7.27 万人，分别占求职登记和需求总数的 48.5% 和 35%，表明求职者就业难。在部分非公企业中，拖欠、克扣工资和加班费用的情况依然非常突出，武汉市江汉区 2016 年受理投

诉案件 687 件,其中拖欠、克扣工资,未支付加班费用的投诉有 582 件,占案件总量的 84.72%。

随着我国就业人口越来越多,就业压力越来越大,资本与劳动力的供给关系决定了资强劳弱的局面愈演愈烈。我国劳资冲突频现,产生冲突的根本原因在于利益的失衡,“不患寡,而患不均”,本应该属于劳动者的利益被大量侵占,劳动者的劳动和所得之间差距太大。我国所有类型的企业中都存在着劳资利益失衡的现象,国家对国有企业高管降薪也正是意识到这一点。当然在我国非公有制企业中,资方对劳方利益侵占的现象更为严重,从 1979 年我国大规模利用外资开始,大量的外商投资企业加入我国非公有制企业的大军之中,随着这些脱胎于资本主义生产方式下外商投资企业的加入,更加剧了我国非公有制企业劳资利益失衡的状况。从非公有制企业的总体状况来说,资强而劳弱,劳资力量极度不平衡。对于资金实力较为雄厚的非公有制企业,如外商投资企业等,政府也有过多的袒护,劳资利益失衡的现象较多,也更具有隐蔽性。目前,非公有制企业在我国劳资利益极度失衡表现在:第一,劳动密集型企业频频规避我国最低工资制度,却只承担较轻的责任。劳动密集型的非公有制企业多设在比较偏僻的地区,而这些地区政府往往更加青睐资本,一旦发现外商投资企业有违反最低工资的行为,当地政府根据法律仅仅要求他们补齐并改正,很少给予处罚。第二,非公有制企业用工自主权过大。国家对非公有制企业没有对公有制企业管控那般严格,赋予资方较大的用工自主权,有的非公有制资本较为雄厚,在合同订立上享有绝对主动权。第三,抵抗组建能与自身力量抗衡的工会。国外的集体协商制度发展完善,许多劳资冲突都通过协商制度解决,劳动者的权益有强大的工会来保护,工会在集体协商制度中起着重要的作用。由于受到母国工会形象的影响,外商投资企业深知工会与自身相对抗的力量,他们大多不愿组建工会,况且依照国外的法律,工会是工人建立的,不是资方的义务。国内非公有制企业很多都缺乏民主管理的理念,缺乏现代企业管理的经验,在我国特殊的国情下,许多私营业主是就业压力下求生存的大学生、下岗再就业的工人等,他们的管理行为大多不规范,惧

怕组建与自身利益相对立的组织。第四，有的非公有制企业对劳方利益的侵占具有隐蔽性。高收入对劳动者具有一定的吸引力，劳动者往往在高收入的诱惑下看不到他们利益被侵害，实际上劳动者只有通过高强度的加班才能获得维持个人及家庭的收入。因此，本书选取非公有制企业中的劳资关系作为研究的内容。

任何一种经济关系从本质上来说都是利益关系，是通过对利益的争夺表现出来的。劳资双方在不断的博弈中争取自己的利益，这是一种正常合理现象，也是一个长期的过程。我国劳动力市场、劳动者素质过低等原因使得我国依靠劳资双方自身的力量很难取得一种平衡的状态，需要由公权力以法律的形式进行矫正，但在我国外商投资企业中，政府对资本的偏爱，让资本影响了立法和政府的行为，这使得原本就不平衡的劳资利益关系更加倾斜。在“强资本、弱劳工”的环境下，劳方完全缺乏与用工单位谈判的能力，极易受到资方的侵害。如果这种权利失衡的状态得不到法律的矫正，那么社会的公平正义就无从谈起。平衡劳资利益、缓和劳资冲突是消除社会的不稳定因素的需要。当然，因劳动力市场、企业体制等经济的原因造成的不平衡由经济制度和企业制度的改革来完成，本学科研究法律制度如何平衡劳资双方的利益。结合我国目前劳资权利不平等、劳资财富分配不公、政府对资本的偏好损害劳工利益的现实，本书提出一个关键问题：设计怎样的法律制度能够平衡劳资之间的利益。我国立法在劳资关系权利的分配上不是不合理，而是不科学、不符合我国目前的劳动力市场状况，失衡是劳动法制中存在的主要问题，要么没有利益，要么矫枉过正。例如，2008年颁布的《劳动合同法》，加重了资方的义务和责任，这一方面有利于改善了部分劳动者的劳动条件，维护劳动者的利益；但另一方面，也使资方考虑用工成本而不雇佣劳动者，增加了失业率。围绕这一主要问题，本书回答以下一系列问题：劳方和资方的利益能否平衡，又能否通过法律制度的调节达到平衡的目的；在制定调整劳资利益失衡的法律中，要以什么为宗旨，究竟是对劳方单边保护还是实现劳资双方利益总体平衡；劳资共决和利润共享是否可行，是否有理论依据；在劳动合同法中如何实现劳方和资方权利的

制衡，如何设计具体的法律规范；在劳动者利益受到侵占之后，设置一种怎样的程序更有利于他们恢复其利益，等等。

二、 选题意义

（一） 理论意义

非公有制企业劳资利益平衡的法律问题具有重要的理论意义：

首先，本选题结合中国特殊的国情发展了马克思关于劳资利益的理论。马克思对劳资利益的研究立足于劳资利益的冲突，他认为劳方和资方的矛盾本质上是剥削与被剥削的关系，劳动者要改变这种不平等的劳动雇佣关系，只能以暴力的方式，消灭私有制，废除资本主义生产方式。按照马克思的理论，劳资关系只存在于资本主义生产方式之下，而在社会主义制度下，由于私有制消灭了，资本和劳动力的归属具有同一性，因而不存在所谓的“劳资关系”。我国处于社会主义初级阶段，不能完全实现单一的公有产权结构，需要私有制经济为我国消灭私有制积累物质财富，“劳资关系”依然大量存在着。但是在社会主义制度下，这种劳资关系具有不同于马克思所研究的劳资关系，毕竟社会主义理念不同于资本主义的理念，资本的贪婪性会受到制约。劳资利益的冲突不再是对抗性的冲突，而是基于资源分配不合理、利益不平衡而产生的非对抗性的利益冲突，这种冲突的主体利益具有一致性。根据马克思对立统一的基本原理，资本和劳动力是一对矛盾体，既有对立性也有同一性，在社会主义制度下，同一性是矛盾的主要方面。劳方和资方可以看做一个利益共同体，劳方利益增加的同时，提高劳动生产率，同样能带来资本的增值和资方利益的增加；资方增加的利益在社会主义法律的制约下也会合理地分配给劳方，促使劳方利益的增加。本书将马克思的冲突论与中国国情相结合，使马克思主义劳资利益理论中国化。

其次，本选题对于完善劳动法理论具有重要的意义。从劳动立法的视域出发，分析现代化、全球化背景下非公有制企业劳资利益

失衡的现象,探讨劳资利益失衡法律的价值。正是由于劳资利益关系表现为一种冲突和对抗,体现为资方对劳方利益的剥夺,我们需要用社会主义法制和理念约束资方的贪婪性,规范资方的行为,促进劳资利益的一致性。在这个理论前提下,规范劳资利益关系的法律就应当具有正义、自由和安全的价值,只有劳资利益实质平等,劳方有足够全面发展自身自由和保障基本生存的收入,劳资利益关系的冲突才能够得到缓和,才能凸显出与资本主义生产方式下的劳资利益关系的区别。正义要求劳资利益的实质平等,自由要求实现劳资双方的自由而非单方的自由,这两个价值衍生出劳动立法中权利义务一致的法律原则,安全要求政府以保护劳方的利益为己任,这一价值衍生出三方性原则。调整劳资利益关系法律规范遵循的原则依据法律价值推断而来,而法律价值的依据则是马克思主义关于劳资利益的经典理论。我国部分非公有制企业劳资利益关系存有资本主义生产方式下劳资利益关系的弊陋,需要由社会主义法制对它们进行规范和调整,按照社会主义的理念、精神和马克思的基本理论,规范非公有制企业劳资利益关系的立法(主要是劳动立法)应当秉承着正义、自由和安全的法律价值取向,这些法律价值贯穿于我国具体的法律制度中,指导着劳动立法、司法和执法的实践。本书还探讨了劳动立法指导思想,在社会主义初级阶段,法律应当促进劳资利益的和谐而非制造两种利益的对立,因此“平衡劳资利益,促进劳资关系和谐,实现劳资利益共同发展”作为劳动立法的指导思想更能缓和劳资利益的对立。因此,本书既有马克思主义理论对劳资利益平衡法律的指导,又有法学理论对具体法律规范的指导,无疑具有十分重要的理论意义。

(二) 实践意义

本选题对于维护劳动者合法权益、构建和谐劳资利益关系,有重要的实践意义。

首先,使劳资利益形成相互促进的良好局面。一般而言,如果劳动者所付出的劳动能够得到合理的回报(不可能是百分百的回报),那么他必定会更加努力和主动地进行劳动;如果劳动者劳动

的回报与他们所付出的劳动相去甚远，那么他们会消极和被动的劳动，此时劳动效率便不如主动劳动的效率。企业是市场最终要的主体，如果企业的效率高，那么社会的经济效率也随之提高。另外，如果劳动者创造的利益被企业肆意侵占，则只会让社会主体的贫富差距越拉越大，不满巨大贫富差距的劳动者以及部分食不果腹的劳动者会成为影响社会稳定的因素。因此，从微观而论，和谐的劳资利益关系不仅关系到劳动者的生存，而且还会影响到企业的效益；从宏观上讲，和谐的劳资利益关系有利于提高社会经济效益，也关系到社会的稳定。劳资利益处于平衡的状态，缓和劳资利益冲突，形成和谐的劳资利益关系，使劳资利益的一致性成为劳资利益关系这个矛盾体的主要方面，那么促进劳方利益的同时也促进资方的利益，资方利益的增加也意味着劳方利益的增加。每个国家都会形成具有本国特色的企业理念和企业管理模式，外商投资企业一般会运用母国的企业管理理念、管理模式和战略方案，这些理念、管理模式和战略方案脱胎于资本主义生产方式下，也许能带来企业经济的迅速提高，但也会带来一些负面的影响，如对立的劳资利益关系。研究包括外商投资企业在内的非公有制企业劳资利益一方面可以为我国劳动立法的修改和完善提供可参考建议，有助于我国合理地利用外资，保护外商投资企业中劳动者的合法权益；另一方面对于化解非公有制企业劳资利益冲突、构建和谐劳资关系有重要的现实意义。

其次，本选题对国际社会劳资利益关系实践也产生重大影响。外商投资企业在我国非公有制企业中占有很大比例。外资的流入在思想、方法和规制上对现存的劳资关系也产生了巨大的冲击，导致中国劳资关系状况严峻，突出表现为收入差距不断扩大。一方面，中方劳动者的劣势不断加剧，又很难找到正确的法律解决途径，劳资利益矛盾日益升级，危及国家稳定；另一方面，中国国内过低的劳工标准受到西方国家的谴责，他们认为过低的劳工标准不仅有损人权，而且也损害了他们国家的劳方权益，造成西方国家低端劳动者失业。作为吸收外商投资的大国，劳资利益关系的平衡不仅仅关系到国内的人权保障和经济发展，还对国际社会的劳资利益关系产