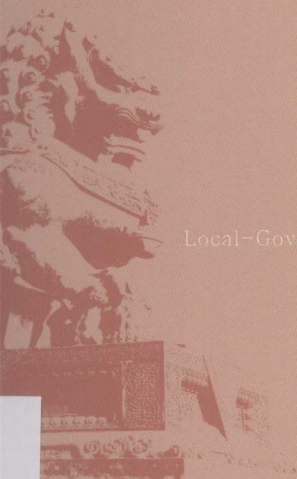


地方政府对劳资关系的软性调控

基于浙江省诸暨市的调查

游正林
著

Local-Governments Soft-Regulation of Labor Relations



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

014033715

F249.27
03

游正林
著

Local-Governments Soft-Regulation of Labor Relations



地方政府对劳资关系的软性调控
——基于浙江省诸暨市的调查

F249.27
03



北航

C1721748



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

地方政府对劳资关系的软性调控：基于浙江省诸暨市的调查 / 游正林著. —北京：社会科学文献出版社，2014. 3
ISBN 978 - 7 - 5097 - 5582 - 2

I. ①地… II. ①游… III. ①地方政府 - 劳资关系 - 行政干预 - 研究 - 诸暨市 IV. ①F249.275.53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 009986 号

地方政府对劳资关系的软性调控 ——基于浙江省诸暨市的调查

著 者 / 游正林

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 社会政法分社 (010) 59367156

电子信箱 / shekebu@ssap.cn

项目统筹 / 童根兴

经 销 / 社会科学文献出版社市场营销中心 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

责任编辑 / 王 玮 胡 涛

责任校对 / 陈 磊

责任印制 / 岳 阳

印 装 / 三河市尚艺印装有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/20

版 次 / 2014 年 3 月第 1 版

印 次 / 2014 年 3 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 5582 - 2

定 价 / 59.00 元

印 张 / 15.6

字 数 / 269 千字

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社读者服务中心联系更换

▲ 版权所有 翻印必究

第一章 导言 / 001

- 一 概念界定与研究问题的提出 / 001
- 二 相关文献回顾 / 006
- 三 诸暨市概况与资料收集过程 / 017
- 四 研究思路与本书的内容编排 / 020

第二章 党和政府调控私营企业及其劳资关系发展的三个阶段 / 023

- 一 从 1979 年到 1991 年 / 023
- 二 从 1992 年到 2002 年 / 027
- 三 2003 年以后 / 032

第三章 党组织融入非公有制企业 / 034

- 一 党组织逐渐融入非公有制企业的过程 / 035
- 二 党组织对非公有制企业的软性改造 / 044
- 三 小结 / 056

第四章 “综合治理”进入民营企业 / 057

- 一 全国社会治安综合治理的基本历程 / 057
- 二 建设“平安浙江”与“平安企业” / 061
- 三 建立乡镇（街道）综合治理工作中心 / 066

- 四 “综合治理”进入民营企业 / 070
- 五 “综合治理”进入民营企业的意义 / 076
- 附录 “枫桥经验”的产生与发展 / 078

第五章 创建劳动关系和谐企业 / 089

- 一 评选全国劳动关系和谐企业 / 089
- 二 评选浙江省劳动关系和谐企业 / 094
- 三 评选绍兴市劳动关系和谐企业 / 105
- 四 评选诸暨市劳动关系和谐企业 / 107
- 五 小结 / 117

第六章 强化职工生活后勤保障 / 119

- 一 “十佳”评比活动的基本做法 / 119
- 二 一些知名企业的做法 / 129
- 三 小结 / 147

第七章 对非公有制经济代表人士进行政治安排与综合评价 / 149

- 一 对非公有制经济代表人士的政治安排 / 150
- 二 中央统战部统一开展的“综合评价”活动 / 153
- 三 诸暨市开展的“综合评价”活动 / 164
- 四 综合评价的意义 / 169

第八章 工会“服务大局” / 172

- 一 中国工会的中心任务 / 172
- 二 诸暨市总工会“服务大局”的基本逻辑 / 175
- 三 诸暨市总工会“服务大局”的具体行动 / 179
- 四 小结与讨论 / 202

第九章 进一步预防、化解劳资纠纷 / 207

- 一 推行安全生产和劳动用工“网格式”管理 / 207
- 二 开展农民工工资支付情况专项检查 / 217
- 三 进一步加强信访工作 / 222
- 四 构筑社会矛盾纠纷“大调解”工作格局 / 228
- 五 就近就地调解劳动争议 / 238
- 附录 2007 ~ 2009 年期间店口镇的工伤调解情况 / 240

第十章 软性调控的运作机制 / 242

- 一 动员党政官员的运作机制 / 243
- 二 针对资方及其代理者的第一类诱导机制 / 244
- 三 针对资方及其代理者的第二类诱导机制 / 247
- 四 小结 / 268

第十一章 软性调控的综合性效果 / 270

- 一 分化、整合了私营企业主 / 271
- 二 在员工中制造了新的认同 / 277
- 三 促使了私营企业“类单位化” / 287
- 四 促使了私营企业劳资关系的转型 / 290
- 五 小结 / 292

主要参考文献 / 294

致 谢 / 304

第一章

导言

一 概念界定与研究问题的提出

在本研究中，“地方政府”是地方权力机关、行政机关和司法机关的总称，包括相应的地方党委及其职能部门。或者说，本研究所说的“地方政府”其实是我们通常所说的“地方党委和地方政府”的简称。按照现行的行政层级，地方政府分为省（自治区、直辖市）级、地区（地级市）级、县（县级市）级和乡（镇）级四个层次，其中，县级政府是本研究关注的重点。

本研究所说的“劳资关系”主要指私营企业中由雇佣行为而产生的雇主及其代理者（经营管理者）与雇员及其代表（如工会）之间的关系。它主要对应英文的“industrial relations”。^①在英文文献中，“industrial relations”一般指有组织的、集体性质的“劳方与管理方（labor-management）”或“工会与管理方（union-management）”之间的关系。鉴于我国私营企业劳资关系的实际情况，本研究在比较宽泛的意义上使用“劳资关系”一词，它既包括有组织的、集体性的劳资关系，也包括未经组织的、个体性的劳资关系。

① 国内学界通常将“industrial relations”译为“劳动关系”或“工业关系”。海曼认为，在美国，“industrial relations”与“labor relations”是同义词。见 Hyman, R. (1995), *Industrial Relations in Europe: Theory and Practice*. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 1, No. 1。

本研究依照 1998 年 8 月国家统计局、国家工商行政管理总局联合出台的《关于划分企业登记注册类型的规定》来界定“私营企业”。该《规定》把企业登记注册类型划分为三种：一是内资企业（又分为国有企业^①、集体企业、股份合作企业、联营企业、有限责任公司、股份有限公司、私营企业和其他企业），二是港、澳、台商投资企业，三是外商投资企业。私营企业属于内资企业中的一种，是指由自然人投资或控股，以雇佣劳动为基础的营利性经济组织，包括按照《公司法》《合伙企业法》《私营企业暂行条例》规定登记注册的私营有限责任公司、私营股份有限公司、私营合伙企业和私营独资企业。在后面的有关章节中，还会用到与“私营企业”这个概念有关的另外两个概念：一个是“民营企业”，另一个是“非公有制企业”。一般来讲，“民营企业”有广义与狭义之分。在广义上，“民营”是指非国有国营，相应地，民营企业是指非国有国营的企业，包括私营企业、乡镇企业、集体企业、合作制企业、国家不控股的股份制企业、外资企业和国有民营企业等类型；^②在狭义上，民营企业仅指私营企业。除非特别说明，本研究在狭义上使用“民营企业”概念。“非公有制企业”也有广义与狭义之分。在广义上，非公有制企业是指公有制企业之外的所有企业，包括私营企业、港澳台商投资企业和外商投资企业等类型；在狭义上，非公有制企业仅指内资企业中的非公有制企业，而不包括港、澳、台商投资企业和外商投资企业。除非特别说明，本研究也在狭义上使用“非公有制企业”概念。也就是说，在本研究中，除非特别说明，私营企业、民营企业和非公有制企业基本上都是同义词。

20 世纪 50 年代完成对资本主义工商业的社会主义改造以后，

① 1992 年中国共产党第十四次全国代表大会之前，国有企业被称为国营企业。

② 晓亮：《论民营经济》，载李定、张发舟主编《鼓励·引导·发展——全国私营经济发展理论研讨会文集》，新华出版社，1998，第 17～20 页。

我国大陆上的私营企业及其劳资关系就绝种了，一直到 1979 年以后才得以重新出现。近 30 余年来，我国的私营企业从无到有、异军突起、蓬勃发展（详见第二章）。据国家工商行政管理总局统计，截至 2012 年底，全国内资企业实有 1322.54 万户（含分支机构），其中私营企业达 1085.72 万户^①，即 82.1% 的内资企业都是私营企业。在一些地区，比如下面将要提及的浙江省诸暨市，几乎所有企业都是私营企业。

自 20 世纪 70 年代末期以来，我国的经济发展举世瞩目，一些学者试图从地方政府在经济发展过程中所扮演的重要角色来破解中国经济何以持续高速增长之谜，于是，产生了不少有关“地方政府公司化”的研究成果。奥伊（J. C. Oi）认为，财政体制改革导致地方政府竭力支持、协调其辖区内的各种企业的发展，地方政府就像一个从事多种经营的实业公司。奥伊把政府与经济合二为一的这种运作方式称为地方的国家法团主义（local state corporatism）。^② 华德（A. G. Walder）也认为地方政府就像一个庞大的工业公司，主导着当地经济的发展。^③ 洪银兴认为地方政府的行为具有准企业性，地方政府同本地的企业实际上形成了利益共同体，地方政府越是靠近基层，其行为越是靠近企业。^④ 杨善华和苏红认为，自 20 世纪 80 年代初财政体制改革以后，乡镇政权的角色逐渐从计划经济时代的“代理型政权经营者”转变为“谋利型政权经营者”，相应地，乡镇政权日益陷入地方经济发展的具体活动之中，甚至主宰了地方经

① 参见《全国市场主体发展总体情况》，中华人民共和国国家工商行政管理总局网站，<http://www.saic.gov.cn/zwgk/tjzl/zxtjzl/xxzx/201301/P020130110600723719125.pdf>。

② Oi, J. C. (1992), Fiscal Reform and the Economic Foundations of Local State Corporatism in China. *World Politics*, Vol. 45, No. 1. “corporatism” 一词亦被译为“统合主义”或“合作主义”。

③ Walder, A. G. (1995), Local Governments as Industrial Firms. *American Journal of Sociology*, Vol. 101, No. 2.

④ 洪银兴：《地方政府行为和中国市场经济的发展》，《经济学家》1997 年第 1 期。

济发展的方向和命运。^① 曹正汉和史晋川认为, 2000 年以后, 地方政府在主导经济发展的方式上发生了如下战略转移: 从原来直接经营一家一户企业, 转向把所辖区域当成一家企业来经营。^② 我们认为, 在“地方政府公司化”的背景下, 就像主导经济发展一样, 各级地方政府也会主导其境内私营企业劳资关系的发展, 在私营企业高度发达的地区更是如此。换句话说, 私营企业快速发展的过程, 也是各级地方政府不断出台调控私营企业劳资关系的政策措施, 从而试图不断预防和化解劳资冲突并协调劳资关系的过程, 2003 年以后更是如此。这些调控私营企业劳资关系的措施可以大致分为硬性调控措施与软性调控措施两种类型。

所谓硬性调控, 通常是指出台并严格执行具有强制性的相关法律(也包括强制性的行政措施)。它大致又可以分为直接的硬性调控与间接的硬性调控两种类型。所谓直接的硬性调控, 是指直接对企业内部的劳动行为、劳动条件等进行规范, 比如对劳动合同、工作时间、休息休假、工资支付、劳动安全卫生、职业培训、女职工和未成年职工特殊劳动保护等方面进行规范。所谓间接的硬性调控, 是指超越企业的劳动过程, 出台旨在降低雇员对雇佣关系的依赖性, 从而间接地提高雇员的谈判力量的法律, 比如出台有关社会保险的法律(涉及医疗、工伤、生育、失业、退休等方面), 立法支持雇员自由组织和参加工会, 等等。当然, 直接的硬性调控与间接的硬性调控之间的界限往往并不十分清晰。

如果不考虑中间过渡类型, 那么, 硬性调控之外的所有调控都属于软性调控。不过, 在本研究中, 软性调控专指各级党委和

① 杨善华、苏红:《从“代理型政权经营者”到“谋利型政权经营者”》,《社会学研究》2002 年第 1 期。

② 曹正汉、史晋川:《中国地方政府应对市场化改革的策略》,《社会学研究》2009 年第 4 期。

政府通过出台有关文件（俗称“红头文件”^①）来调控。这些“红头文件”往往以“关于……的通知”和“关于……的意见”^②的形式出现，其调控手段以积极引导、正面激励为主，而很少直接采取强制和惩罚手段。软性调控也大致可以分为直接的软性调控与间接的软性调控两种类型。直接的软性调控是指直接针对企业主及其代理者、雇员及其代表或整个企业的调控，其基本做法是通过下发“红头文件”开展有关活动，需要企业有关人员直接配合、参与或做出回应。或者说，这种调控意味着党和政府的力量直接深入企业内部。间接的软性调控则指其他的软性调控手段。本研究所说的“软性调控”主要是指直接的软性调控。我们认为，地方政府对私营企业劳资关系发展的“主导”主要就体现在那些直接的软性调控措施里。

本研究将以浙江省诸暨市（县级市）的调查为基础，试图回答以下三个基本问题。

（1）自2003年以来，尤其是自2006年中共中央提出构建社会主义和谐社会以来，地方政府采取了哪些软性调控措施来协调当地私营企业的劳资关系？

（2）这些软性调控措施是如何运作的？或者说，这些软性调控措施的运作机制是怎样的？

（3）这些软性调控措施的效果如何？

① “红头文件”在我国政治过程中扮演着十分重要的角色，其相关研究可参见 Wu, Guoguang (1995), *Documentary Politics: Hypotheses, Process, and Case Studies*. In C. L. Hamrin and Suisheng Zhao (eds.), *Decision-making in Deng's China*. New York: M. E. Sharpe, Inc.; 谢岳《文件制度：政治沟通的过程与功能》，《上海交通大学学报（哲学社会科学版）》2007年第6期；施从美《当代中国文件制度的结构与功能解析》，《江海学刊》2010年第1期。

② 按照2000年8月国务院颁布的《国家行政机关公文处理办法》，“通知”类公文“适用于批转下级机关的公文，转发上级机关和不相隶属机关的公文，传达要求下级机关办理和需要有关单位周知或者执行的事项，任免人员”；“意见”类公文“适用于对重要问题提出见解和处理办法”。

二 相关文献回顾

“资本和劳动的关系，是我们全部现代社会体系所依以旋转的轴心。”^① 恩格斯的这种说法虽然有些夸张，但说明了深入研究劳资关系问题的重要性和必要性。也许正因为如此，近百余年来，有关劳资关系的研究文献早已浩如烟海。笔者在此无意梳理全部的相关文献，而只对五个方面的文献进行简要的回顾，旨在阐明以下五个“事实”：①存在多个彼此不同的研究劳资关系或雇佣关系的理论视角；②虽然不同的理论视角对国家（政府）是否应该调控劳资关系以及应该如何调控劳资关系的看法各不相同，但实际上任何国家（政府）都会对本国的劳资关系进行调控，都会在调控劳资关系的过程中扮演多种角色；③国外学者较少研究国家（政府）对劳资关系的调控；④我国学者很少研究地方政府对劳资关系的调控；⑤具体到浙江省，我国学者很少研究地方政府软性调控劳资关系的“浙江经验”。

（一）存在多个彼此不同的研究劳资关系或雇佣关系的理论视角

从表面上看，劳资关系是一种交换关系，即劳动力拥有者（劳方）为资本拥有者（资方）提供劳动，以此从资方那里换取报酬。然而，劳资之间的这种交换又不同于普通商品之间的交换，其特殊之处至少体现在以下两个方面：首先，它不只是劳动与报酬之间的交换，它还是一种支配与被支配的关系，因为劳方必须按照资方的意愿在资方的管理、监督和控制之下为资方劳动。或者说，在这种交换关系中，劳方所付出的不只是自己的劳动，他还必须接受一种被支配的、从属的社会关系。这种支配与

^① 恩格斯：《卡·马克思“资本论”第一卷书评》，载《马克思恩格斯全集》第16卷，人民出版社，1964，第263页。

被支配的权力关系是产生劳资冲突的一个重要根源。其次,在劳动力市场中,资方所购买的只是劳方的劳动能力或劳动潜力,而不是劳方的实际劳动,资方需要在劳动过程中把劳方的劳动潜力充分发挥出来。这种情况的存在,使这种交换关系充满了不确定性和矛盾性。劳资双方很容易在劳动付出与劳动报酬等方面因意见不一致而发生冲突。因此,处于工业化进程中的国家(政府)^①都面临一个如何预防、化解劳资矛盾或劳资冲突的现实问题,或者说,都面临一个如何协调劳资关系的现实问题。

那么,应该如何协调劳资关系?有学者认为,目前主要有四种不同的研究劳资关系或雇佣关系的理论视角^②,这些理论视角建立在不同的价值观念和前提假设之上,它们对这个问题的回答也各不相同。

(1) 利己主义者(egoist)认为,和其他生产资料一样,劳动力也是商品。理性的雇主和雇员都能通过竞争性的劳动力市场这只“看不见的手”追求自我利益,二者之间不存在冲突。他们反对工人成立独立工会,也不赞成政府制定统一的劳动标准,他

① 尽管国家(state)、政府(government)都是调控劳资关系的主体,但一些西方学者更为强调国家的调控作用,因为有些制度安排及其运作是独立于政党和政府管理者之外的。参见 Bray, M., S. Deery, J. Walsh, P. Waring (2005), *Industrial Relations: A Contemporary Approach*. pp. 68 - 69. North Ryde, NSW: McGraw-Hill Australia Pty Limited.

② 由于划分标准不同,还存在其他划分劳资关系理论或理论视角的方法,比如下面两种划分方法:一是划分为一元主义视角、自由的集体主义与集体谈判、法团主义(corporatist)视角、自由的个人主义与新的自由放任主义、激进的视角五种类型,参见 Gospel, H. F. and G. Palmer (1993), *British Industrial Relations* (Second Edition). chapter 2. London and New York: Routledge;二是划分为邓洛普(J. T. Dunlop)的系统方法、多元主义、马克思主义、法团主义(corporatism)、调控理论(theories of regulation)五种类型,参见 Dabscheck, B. (1983), Of Mountains and Routes Over Them: A Survey of Theories of Industrial Relations. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 25, No. 4. 此外,还有学者对企业或工作场所层次的劳资关系的类型划分进行了探讨,参见 Kitay, J. (1991), Analyzing Workplace Industrial Relations: The Australian Workplace Industrial Relations Survey Typology. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 33, No. 4.

们认为政府只需促进市场竞争即可。

(2) 一元主义者 (unitarist) 认为, 劳资双方的利益和目标是一致的, 劳资之间的矛盾或冲突源于管理不善, 资方可以通过加强沟通、改善管理来化解它们。他们反对工人成立独立工会, 认为这种独立工会会妨碍劳资之间的合作; 他们也不赞成政府制定统一的劳动标准。

(3) 多元主义者 (pluralist) 认为, 劳资之间存在内在的利益冲突, 这种利益冲突不可能仅仅通过市场竞争或加强管理而得到解决。他们还认为, 劳动力不仅仅是商品, 劳动力市场不是完全竞争性的, 劳资之间的谈判力量对比是不平衡的, 个体工人的谈判力量明显弱于公司 (资方) 的谈判力量, 因此, 工人需要成立独立工会来与资方抗衡, 也需要政府通过建立集体谈判制度、社会保障制度和相关的劳动法律制度等来调控劳资关系的运行。

(4) 批判主义者或马克思主义者将雇佣关系视为争夺权力与控制的一种斗争, 认为劳资冲突是不可避免的, 劳资冲突并不限于劳动场所和经济领域, 而是更大的社会性冲突或阶级冲突的一部分。他们批判既存的资本主义社会制度, 寻求对生产资料所有权、工作场所控制权进行根本性的改造, 甚至主张用社会主义取代资本主义。^①

抛开批判主义或马克思主义理论视角不谈, 其他三种理论视角分别提出了各自主张的协调劳资关系的主要机制, 即利己主义者强调的市场竞争机制、一元主义者强调的改善管理机制和多元主义者强调的政府调控机制。尽管不同的理论视角对应该如何协调劳资关系这个问题有不同的看法, 但在现实社会中, 上述三种机制通常会同时起作用。当然, 在不同的历史时期和不同的社会

① 主要参考 Budd, J. W. and D. Bhawe (2008), Values, Ideologies, and Frames of Reference in Industrial Relations. In P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito and E. Heery (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial Relations*. London: SAGE Publications Ltd.; Budd, J. W. (2010), *Labor Relations* (Third Edition). pp. 31 - 49. New York: McGraw-Hill/Irwin.

环境里，各种机制所发挥的作用的大小可能会各不相同。

（二）国家（政府）在劳资关系中扮演了多种角色

虽然不同的理论视角对国家（政府）是否应该调控劳资关系以及应该如何调控劳资关系的看法各不相同，但实际上任何国家（政府）都会对本国的劳资关系进行调控。当然，在不同的历史时期和不同的国度里，其调控的目的、力度、范围以及手段等可能会各不相同。

凯勒（B. K. Keller）把西方市场经济国家卷入劳资关系的主要作用与功能概括为以下四个方面：①制定颇为全面的劳动法律制度，其总的目标是调控不同层次上的劳方与管理方之间的冲突性关系。②为雇佣条件之共同的最低标准制定实质性的法律条款，如出台最低工资标准。集体谈判是一种采用非政治手段设置这些一般性雇佣条款的替代或补充机制，不过，只有当工会拥有足够的强度和力量时，这种方式才会有效。③一旦罢工权利受到立法保护，则试图避免或至少是严格限制集体性的劳资冲突，即采取行动制止正式的与非正式的罢工。④作为大多数劳动力的雇主，主动卷入公共部门的劳动关系之中。①

比恩（R. Bean）认为，政府在劳资关系中扮演了以下五种角色：一是作为第三方，促使议会通过一个为工会与管理方互动设立通用规则（尤其是集体谈判程序）的法律框架；二是作为支持或补充集体谈判的一种手段，制定有关最低雇佣条件（包括卫生、安全、工资与工时等）的法律条款；三是提供解决劳资纠纷的服务；四是作为雇主；五是作为收入的调控者。②

海曼（R. Hyman）进一步概括了国家在劳资关系中所扮演的角色的类型，认为国家通过以下七个关键方面来形塑

① Keller, B. K. (1990), The State as Corporate Actor in Industrial Relations Systems. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 32, No. 2.

② Bean, R. (1994), *Comparative Industrial Relations* (Second Edition). pp. 102 - 103. London and New York: Routledge.

(shape) 国家的劳资关系体制：①通过作为雇主。②通过程序调控，包括界定行动者的地位、权利与义务，出台并执行有关的“游戏规则”，如关于集体谈判与集体协议的游戏规则（含对谈判破裂的处理）。③通过实质性的个人雇佣权利立法。单个雇员的谈判力与雇主不对等，因此，国家有权利和义务规定所有雇佣合同中的基本标准，如规定最低工资、年假、卫生与安全、平等机会、休假与教育等方面的标准。④通过宏观经济管理来构建劳动力市场。⑤通过形塑雇员的就业能力（如开展职业培训）的“供方（supply-side）”劳动力市场政策。⑥通过作为“福利国家（welfare state）”，从而限制工人的生存对雇佣关系的依赖，并因此而提升工人的谈判力。其做法有二：一是立法，直接或间接地规定雇佣标准，如规定最低工资标准；二是在制度上支持生病、受伤、失业、退休的工人。⑦通过构造“工业公民权（industrial citizenship）”。国家对劳资关系最根本性的影响是从总体上界定劳动者在政治、经济和社会中的地位。^①

（三）国外学者较少研究国家（政府）对劳资关系的调控

考夫曼（B. E. Kaufman）认为，劳资关系研究起源于1870～1920年期间对工业化国家中出现的严重的“劳工问题（labor problem）”的一种回应。对劳资关系的界定有广义与狭义之分。在早期（第二次世界大战之前），对劳资关系的界定是广义的，它研究宽泛的雇佣关系，包括对集体谈判、工会、人事或人力资源管理、劳动或雇佣法的研究。二战结束之后，大多数有关的学者虽然口头上继续接受广义的劳资关系，实际上却越来越将研究

^① Hyman, Richard (2008), The State in Industrial Relations. In P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito and E. Heery (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial Relations*. pp. 264 - 271. London: SAGE Publications Ltd.

领域集中于工会和集体谈判，在美国更是如此。^①相应地，对国家（政府）干预、调控劳资关系的研究并未引起有关学者的足够重视。

美国著名学者邓洛普（J. T. Dunlop）认为，每个劳资关系系统都包括三个行动者，即管理者集团及其代表、工人（非管理者）集团及其代理者和特定的政府机构。^②然而，凯勒（B. K. Keller）认为，在20世纪60年代和70年代甚至80年代，大多数经验性的劳资关系研究都只关注两个行动者，即只关注工人与管理者之间的双边关系，而同样重要的第三个行动者——国家，却普遍地被忽视了。^③海曼（R. Hyman）也认为，实际上，邓洛普本人以及大多数后来的英语世界的有关学者主要关注雇主与工会之间通过集体谈判达成的规则，而很少关注国家（政府）的调控。^④

利特尔（C. R. Littler）等关注工作场所的劳资关系，认为存在两个主要的分析工作场所劳资关系的模型：一个是谈判模型，另一个是控制/抗争模型。谈判模型认为发生在工作场所中的主要过程是关于雇佣条款与条件的多边谈判。在20世纪60年代和70年代，该模型特别关注工资谈判。控制/抗争模型分析的焦点是“控制（control）”。到了70年代末期，该模型成为一个主要的分析框架。这两个模型具有一个共同的弱点，即未能适当地探讨国家的作用、国家与企业之间的关系性质，也未能探讨国家能够改变内部调控的模式的作用

-
- ① Kaufman, B. E. (2010), The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications for Labor Economics and Human Resource Management. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 64, No. 1.
 - ② Dunlop, J. T. (1993), *Industrial Relations Systems* (Revised Edition). pp. 47 - 48. Boston: Harvard Business School Press.
 - ③ Keller, B. K. (1990), The State as Corporate Actor in Industrial Relations Systems. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 32, No. 2.
 - ④ Hyman, R. (2008), The State in Industrial Relations. In P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito and E. Heery (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial Relations*. p. 258. London: SAGE Publications Ltd.