

学校编码: 10384  
学号: 13920141150484

分类号\_\_密级\_\_  
UDC\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

**我国劳动关系发展的新特点、新问题与对策研究**  
**New Characteristics, New Problems and Countermeasures**  
**Research on the Development of Industrial Relations in**  
**China**

王乐怡

指导教师姓名: 丁煜 副教授  
专 业 名 称: 社会保障  
论文提交日期: 2017 年 4 月  
论文答辩时间: 2017 年 5 月  
学位授予日期: 2017 年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_  
评 阅 人: \_\_\_\_\_

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

## 摘要

国有企业改革以来，在建立产权明晰的现代化企业制度的同时，劳动关系作为一项配套性改革措施也向市场化转型。劳动关系作为社会经济领域的一项基础性关系，对于提高经济效率和维护社会稳定发展具有重要作用。然而，随着我国经济体制改革的不断深入，在劳动关系市场化的过程中，劳动者与用人单位的矛盾冲突开始显现，因劳资问题而引发的大规模群体事件也时有发生，因而新时期的劳动关系问题非常值得关注。

本文根据政府关于劳动关系的宏观统计数据，对 2000~2014 年我国劳动争议数量的变化、劳动争议发生的原因、劳动争议处理方式、劳动争议处理结果等各项指标进行统计分析，得出近十多年来，我国劳动关系表现出以下新特点：第一，我国劳动争议案件数增长率已出现下降；第二，我国劳动者利益诉求有所转变；第三，劳动争议案件处理主要以仲裁为主；第四，我国劳动争议处理结果中劳动者与用人单位双方胜诉的比例增大。在新特点形成的同时，也衍生出以下几个新问题：第一，集体化劳动关系建立面临挑战；第二，劳动争议的诉求仍未走出生存型诉求；第三，劳动争议处理成本上升；第四，劳动者滥用权力的现象不容忽视。

基于上述分析，本文提出了如下政策建议：第一，转变政府在劳动关系治理的角色定位；第二，加快建立集体劳动争议处理机制；第三，通过独立性建设增强工会的代表性；第四，提高劳动者法制观念和依法维权的能力；第五，建立企业劳动争议预防机制和调解机制。

**关键词：**劳动关系；劳动争议；集体劳动关系

## Abstract

Ever since the reform of state-owned enterprises, while a modern enterprise system with clear property rights is established, industrial relation as a supporting reform measure also experienced market transformation. Industrial relation, which is an important fundamental relation in the social and economic field, plays a vital role in improving the economic efficiency and enhancing the stable development of the society. With the proceeding of the economic system reform in China, however, conflicts between employees and employers in the industrial relation have been deepened gradually, and the issue of Industrial relation is worthy of attention.

Based on the macro statistics of industrial relation, various indexes from 2000 to 2014, including changes in the quantity of labor-capital disputes and reasons for labor-capital disputes, have been analyzed with the help of Excel. It is considered that industrial relation in China has shown the following new characteristics in recent years: firstly, the growth of labor-capital disputes has declined; secondly, there are changes in the interest demand of labors; thirdly, labor-capital disputes are mainly settled through arbitration; fourthly, the proportion of winning of both employers and employees in the labor-capital dispute settlement increases. While new characteristics take shape, the following new problems also arise: firstly, there are challenges to the establishment of collective industrial relations; secondly, labor-capital disputes are still based on the survival demand; thirdly, the labor-capital dispute settlement cost increases; fourthly, the abuse of power by labors cannot be overlooked.

According the above analysis, the following policy suggestions are put forward. Firstly, change the role of government in governing the industrial relation by aiming at the transformation towards the collective industrial relations; secondly, accelerate the establishment of a collective labor-capital dispute settlement mechanism according to the problems of collective labor-capital disputes; thirdly, enhance the independence of industrial union by analyzing its role; fourthly, improving the quality and ability of labors; fifthly, establish a preventive mechanism for labor-capital disputes.

**Key words:** Industrial relations; Labor-capital disputes; Collective industrial relations

## 目录

摘要.....	III
导论.....	1
(一) 研究背景.....	1
(二) 研究意义.....	2
(三) 研究内容.....	4
(四) 研究方法.....	4
一、文献综述.....	5
(一) 关于我国劳动关系特点的研究 .....	5
(二) 关于我国劳动关系问题的研究.....	8
(三) 关于我国劳资关系对策的研究.....	9
(四) 简要总结.....	12
二、转型期我国劳动关系的发展历程.....	13
(一) 市场化劳动关系开始形成.....	13
(二) 劳动关系逐步走向强资劳弱.....	13
(三) 劳动关系开始向公平回归.....	14
三、我国劳动关系发展的新特点.....	16
(一) 劳动争议案件的增长速度趋于下降.....	16
(二) 劳动者利益诉求有所转变.....	21
(三) 劳动争议处理方式趋于规范化.....	24
(四) 劳动争议处理结果趋于劳资均衡.....	26
四、我国劳动关系发展的新问题.....	30
(一) 集体劳动关系建立面临挑战.....	30
(二) 尚未完成向“发展型”诉求的转变.....	33
(三) 劳动争议处理成本上升.....	34
(四) 劳动者滥用权力的现象不容忽视.....	35
五、政策建议.....	37
(一) 转变政府角色.....	37
(二) 尽快建立集体劳动争议处理机制.....	37
(三) 增强工会的独立性.....	38
(四) 建立企业内部劳动争议预防调解机制.....	39
(五) 提高劳动者自身能力建设与民主参与水平.....	40
[参考文献].....	41
[致谢].....	51

## Contents

Abstract.....	IV
Introduction.....	1
(I) Research background.....	1
(II) Research significance.....	2
(III) Research contents.....	4
(IV) Research methods.....	4
I. Literature review.....	5
(I) Study on characteristics of industrial relation in China .5	
(II) Study on problems of the industrial relation in China.....	8
(III) Study on strategies of industrial relation in China.....	9
(IV) Brief summary.....	12
II. Development course of industrial relation in China during the transformation period.....	13
(I) Formation of market-oriented industrial relation.....	13
(II) The industrial relation gradually became inclined to employers .....	13
(III) The industrial relation started to regain fairness.....	14
III. New characteristics of industrial relation development in China.....	16
(I) Declining growth rate of labor-capital disputes.....	16
(II) Changes in the interest demand of labors .....	21
(III) Labor-capital dispute settlement tends to be legal.....	24
(IV) Labor-capital dispute settlement result tends to be balanced .....	26
IV. New problems in the industrial relation development in China .....	29
(I) Challenges to the establishment of collective industrial relations.....	30
(II) Labors fail to get rid of the survival demand in China ...	33
(III) Rising labor-capital dispute settlement cost.....	34
(IV) The abuse of power cannot be overlooked.....	35

V. Policy suggestions.....	37
(I) Changing the role of government .....	37
(II) Establishing collective labor-capital dispute settlement mechanism.....	37
(III) Enhancing the independence of the labor union.....	38
(IV) Building labor-capital dispute prevention and reconciliation mechanism inside enterprises.....	39
(V) Improving the self-ability construction and democratic participation level of labors. ....	40
[References].....	41
[Acknowledgements].....	51

## 导论

### （一）研究背景

国有企业改革后，劳动关系作为配套性改革措施，从计划经济体制下的统分统配型逐渐向市场化经济结构下的自由雇佣型劳动关系转变。现代化企业建立以后，随着所有制形式、产业结构、企业经营管理模式的转变，劳动者与企业之间的关系变得合作与冲突并存（沈长月、刘志军，2010<sup>[1]</sup>）。一方面，劳动者与企业是在双方自愿的基础上建立起雇佣关系，因此双方是平等地位上的合作。但另一方面，劳动者作为人力资本生产要素与企业建立雇佣关系后，企业因作为资本所有者而居于主导性地位（厉以宁，1997<sup>[2]</sup>）。正是这种主导性的优势使企业追求利润最大化的过程当中，将劳动力要素生产成本不断压榨。使劳动者权益受到严重的损害，劳动关系发展逐渐陷入“强资劳弱”的局面（丁胜如，2006<sup>[3]</sup>）。

随着市场经济的发展，我国劳动关系呈现利益复杂化、主体多元化、劳动关系中利益收入分配不断被拉大的特点。企业克扣劳动报酬、超长时间加班、工作安全缺乏保障等一系列问题成为劳动争议发生的关键所在（刘丽梅，井润田，龙小宁，2008<sup>[4]</sup>）。继而导致形成规模较大的群体性事件，对社会秩序和企业生产造成严重影响（朱平利，2015<sup>[5]</sup>）。尤其是2008年以来，我国集体性劳动争议案件频发，如“林钢事件”、富士康13“连跳”事件、广东“裕元鞋厂”罢工事件、佛山市“南海本田”罢工事件、重庆“出租车司机”罢工事件等等，都在社会上引起了广泛的关注。而这诸多的劳动争议事件同时也反映出我国劳动工人发展变化特点。以2010年发生的富士康13“连跳”事件和广东南海本田工人集体停工事件为例，劳动争议的强度、影响的广度等都十分的重大。我国劳动者通过集体性罢工事件也已表现出明显的“量质双涨”形势。尤其是已成为推动中国劳动关系由个别化向集体化转型的标志性事件，并推动着中国劳动关系问题成为社会舆论的公共议题和学术研究关注的热点问题。

[1] 沈长月，刘志军. 我国劳动关系的变革与重构[J]. 才智, 2010(5):271.

[2] 厉以宁. 转型发展理论[J]. 经济研究参考, 1997(45):3-11.

[3] 丁胜如. 论社会转型期政府在劳动关系中的职责[J]. 求是, 2006(3):13-16.

[4] 刘丽梅，井润田，龙小宁. 所有制对我国工业企业工资和福利的影响分析[C]// 2008.

[5] 朱平利. 农民工工资群体性事件参与意愿影响因素研究[J]. 农林经济管理学报, 2015(4):429-437.

另外,近几年由于中国经济发展“人口红利”优势正在逐渐减小,劳动力成本迅速上升。据波士顿咨询(BCG)在2011年4月底公布的报告中指出,中国劳动力工资与福利水平正以每年15%-20%的速度增长;2014年波士顿咨询(BCG)再次发布“全球制造业竞争力比较指数”(The BCG Global Manufacturing Cost-Competitiveness Index)与一系列分析报告,若以美国为标尺(100),中国制造业成本从2004年的86.5上升到2014年的95.6,其中劳动力成本从2004年的4.5上升到2014年的10.2,增长了近127%。这表明,中国经济发展“高成本、高风险期”已然来临(罗宁、李萍,2011<sup>[1]</sup>)。

与此同时,我国政府针对劳动关系不平衡现象加强调整。以2007年的《劳动合同法》以及作为劳动关系调整配套性措施的《劳动争议仲裁调解法》出台为标志,在规范劳动用工行为、维护劳动者和企业的权益、构建和谐劳动关系方面发挥了积极作用。2013年中国十八届三中全会明确提出要“创新劳动关系协调机制”,“创新有效预防和化解社会矛盾体制,建立畅通有序的需求表达、矛盾调处、权益保障机制”。构建劳资双方平衡的和谐劳动关系成为劳动关系建设的重点。2015年4月中共中央、国务院发布《关于构建和谐劳动关系的意见》,提出虽然我国劳动关系整体保持和谐稳定,但“劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期”,尤其体现在“劳动争议案件居高不下,有的地方拖欠农民工工资等损害职工利益的现象仍然突出,集体停工和群体性事件时有发生。”

在此背景之下,本文通过对《中国劳动统计年鉴》中劳动关系相关数据的搜集整理,针对劳动争议案件受理情况做计算分析,归纳出我国劳动关系发展的新特点、新问题,并在此基础上尝试提出相应的政策建议。

## (二) 研究意义

劳动关系作为社会主义市场经济中一项重要的社会性基础关系,对于经济发展、社会稳定具有重要影响。但我国劳动关系市场化转型过程中,劳动关系却进入矛盾多发高发时期,形成群体化、规模化、连锁化、尖锐化的劳资冲突新特征。国外的学术研究表明,劳资冲突会因为中断生产而影响产出(Naples, 1981<sup>[2]</sup>),或因为劳动摩擦上升而降低劳动效率(Weisskopf et al, 1983<sup>[3]</sup>);

<sup>[1]</sup> 罗宁,李萍.劳资关系研究的理论脉络与进展[J].当代财经,2011(4):120-128.

<sup>[2]</sup> Naples, M.I. Industrial Conflict and its Implications for Productivity Growth [J]. The American Economic Review, 1981(71):36-41.

Ashenfelter & Johnson, 1969<sup>[1]</sup>), 或因为缺乏工人的配合而阻碍技术进步和工场组织(Naples, 1981<sup>[2]</sup>), 以及因为企业短期投资行为导致的创新滞后(Weisskopf et al, 1983<sup>[3]</sup>)。而合作的劳资关系通过激励工人对技术和组织创新做出积极贡献, 有利于提高生产率(Buchele & Christiansen, 1999<sup>[4]</sup>)。此外, 国外学者认为, 劳资关系不仅直接影响经济效率, 还会使公民社会参与以及行使公民权利的积极性下降。这将最终对民主生活质量产生影响(Hearn & Lansbury, 2006<sup>[5]</sup>)。这是因为当劳动力市场出现不稳定时, 随着劳动工人负担的加重, 将会影响政党、工会以及其他组织成员数量使之减少。而这些组织成员正是保障公民权利实现的基础(安增科、内曼贾·柏柏尔, 2015<sup>[6]</sup>)。当前, 我国市场化经济发展强调效率与公平兼顾。构建和谐劳动关系是建立公平发展的要求之一。但是, 我国劳动关系还未真正的完成市场化转型, 正处于个别化劳动关系向集体化转型的阶段。在这一过程中, 劳动关系矛盾仍然十分突出。这无论对于市场化经济体制调整, 还是我国企业转型升级都造成影响。

在此意义基础之上, 本文针对我国劳动争议案件的数量、劳动争议发生的原因、劳动争议的处理方式及处理结果的研究, 揭示我国劳动关系发展变化的新特点和新问题。首先有利于我国劳动关系市场化转型的研究; 其次有利于我国劳动关系个别化向集体化调整的研究; 再者有利于我国政府更好的制定劳动关系调整政策; 还有利于为增强我国工会代表性做基础分析; 最后利于我国劳动关系平衡性发展。另外, 从经济发展角度来看, 研究我国劳动关系, 更加符合新的时期我党对于经济发展提出效率与公平兼顾的总体要求。只有劳动关系问题解决好了, 企业生产发展才能没有后顾之忧, 企业转型也才会更加顺利。基于上述研究意义, 本文通过对我国宏观劳动关系统计数据的计算分析, 从整体把握上我国劳动关系发展趋势, 将我国劳动关系发展的新问题进行剖析并试提

<sup>[3]</sup> Weisskopf, T.E., Bowel, S. & Gordon, D.M. Hearts and Minds: A Social Model of U.S. Productivity Growth [J]. Brookings Paperson Economic Activity. 1983:381-441.

<sup>[1]</sup> Ashenfelter, O. & Johnson, G.E. Bargaining Theory, Trade Union and Industrial Strike Activity [J]. American Economic Review, 1969, 59(1):35-49.

<sup>[2]</sup> Naples, M.I. Industrial Conflict and its Implications for Productivity Growth [J]. The American Economic Review, 1981(71):36-41.

<sup>[3]</sup> Weisskopf, T.E., Bowel, S. & Gordon, D.M. Hearts and Minds: A Social Model of U.S. Productivity Growth [J]. Brookings Paperson Economic Activity. 1983:381-441.

<sup>[4]</sup> Buchele, R. & Christiansen, J. Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economics [J]. Review of Radical Political Economics, 1999(2):39-54.

<sup>[5]</sup> Hearn E. & R.D. Lansbury. Reworking Citizenship: Renewing Workplace Rights and Social Citizenship in Australia [J]. Labor and Industry, 2006,(1): 85-99.

<sup>[6]</sup> 安增科,内曼贾·柏柏尔.劳动关系的未来: 学科的终结? [J].贵州社会科学, 2015, (10): 125-130.

出几点政策建议。

### **(三) 研究内容**

本文首先通过文献综述，梳理转型期我国劳动争议已有文献，从已有的劳动争议特点问题出发，通过对《国家劳动统计年鉴》中劳动关系相关数据进行整理分析，研究转型期我国劳动争议新问题、特点，总结相应的对策建议。本文主要由以下几部分组成：

导论，这一部分主要是针对本文的简要总结，介绍了本文的研究背景、研究意义以及研究方法。

文献综述，这部分是对国内转型期劳动关系特点、问题及对策的已有文献进行梳理，为研究主题及数据分析奠定基础。

我国劳动关系发展历程，这部分主要是针对我国劳动关系发展历程做了一个时间上的梳理归纳。

我国劳动关系发展新特点。这部分是对《中国劳动统计年鉴》中劳动关系数据进行计算分析，总结出我国劳动关系发展的新特点，并深入分析其原因。

我国劳动关系发展的新问题，此部分是对我国劳动关系发展变化过程中出现的新问题进行分析。

政策建议，这部分主要是针对我国劳动关系发展变化的新问题提出相应的政策建议。

### **(四) 研究方法**

#### **1. 文献研究法**

本文通过国内数据库《中国劳动统计年鉴》、学术期刊网、图书馆等资源检索国内外相关的文献和著作，梳理中国劳动关系发展变化已有的研究结果，为本文研究主题的提出、研究内容的确定和政策建议的探讨提供了支持。

#### **2. 二手数据分析法**

运用 Excel 数据统计分析工具对《中国劳动统计年鉴》已公开的 2000 年至 2014 年中国劳动关系数据进行分析比较，得出相应的分析结果。

## 一、文献综述

### (一) 关于我国劳动关系特点的研究

国有企业改革后, 劳动关系利益主体的多元化在企业组织中得到明显的反映, 劳动争议也因此由隐性化转为公开化、外在化, 并趋于紧张化(周长城、陈群, 2004<sup>[1]</sup>)。目前, 我国劳动关系市场化初步形成, 即将转向第二历史阶段, 也就是劳动者与企业兼顾发展阶段(孙英浩, 2009<sup>[2]</sup>)。《劳动合同法》出台后, 劳动争议出现暴增, 劳动者与企业之间的矛盾随着利益主体不断分化, 变得越来越复杂。我国学者深入探讨转型期中国劳动关系特点以及面临的各种现实性问题, 得出了不同的研究结论, 主要研究观点如下:

#### 1. 我国已进入劳动争议多发的阶段

劳资争议频率增加这一问题上, 学者们基本达成共识, 认为我国已经进入了一个劳动矛盾冲突多发的阶段。具体表现为劳动争议案件数量的增多、劳动争议案件规模的扩大以及劳动者与企业之间的矛盾所引发的群体性事件增加(李琼英, 2015<sup>[3]</sup>; 彭红波, 2013<sup>[4]</sup>)。根据人力资源和社会保障部的统计, 2008年我国劳动争议案件数量增长最快, 增长数量也最为庞大。2000年到2007年期间, 我国劳动仲裁机构每年受理的劳动争议案件从13.5万件增长到了约35万件, 平均每年增长率约为14.77%。但是在2008年的时候, 我国司法仲裁机构受理的劳动争议案件就上升到了69.3万件, 相比2007年增长了近一倍(2009<sup>[5]</sup>)。而在2014年我国劳动争议案件数量已经上升到了71.5万件(董保华, 2015<sup>[6]</sup>)。

#### 2. 劳动争议的规模、强度趋于加强

我国劳动争议规模与强度的加强可以从集体劳动争议事件涉及人数有所反应。吴忠民(2011<sup>[7]</sup>)指出, 从1994年到2008年我国劳动争议涉及人数从77794增加到1214328人, 增长了15.6倍, 年均增长21.69%。劳动争议涉及当事人规

[1] 周长城, 陈群. 集体谈判:建立合作型劳资关系的有效战略[J]. 社会科学研究, 2004(4):80-83.

[2] 孙英浩. 社会主义市场经济条件下劳资关系新探[J]. 湖北经济学院学报, 2009, 7(1):14-17.

[3] 李琼英, 朱力. 扩散与异化:现阶段我国劳资矛盾的新表征[J]. 安徽师范大学学报(人文社科版), 2015(6):736-741.

[4] 彭红波. 当前我国劳资矛盾的特征及影响因素分析[J]. 开发研究, 2013, No.164(1):139-143.

[5] 详见历年国家统计局.中国统计年鉴[R].北京:中国统计出版社,1996: 73;2008: 495-496;2009: 920;2010: 885.

[6] 董保华.劳动关系调整面临中国式难题[J].中国改革, 2015(10): 53-56.

[7] 吴忠民.中国改革进程中的重大社会矛盾问题[M].北京:中共中央党校出版社, 2011: 25-30

模变大。周晓光、王美艳（2015<sup>[1]</sup>）分析我国劳动争议群体性事件指出，从1997年至2007年我国每年平均发生“集体停工”（自发罢工）与群体性事件29.58件，但是从2008年至2012年每年平均增长约152.60件，翻了近五倍。通过我国近几年发生的集体劳动者罢工事件统计分析来看，约41.2%事件的规模达到上百人，另有36.9%事件的规模达到上千人，规模在百人以下的仅占14.3%。从个案规模来看，如东莞裕元鞋厂集体罢工事件涉及人数近乎万人。因此，我国劳动争议的规模和强度都在不断加强。

### 3. 个别化劳动关系向集体化劳动关系转型

我国劳动关系经历了由一元化向多元化发展的过程，随着市场经济体制改革不断深化，尤其是在经济结构调整、社会结构变迁、利益群体分解等多重影响下，我国劳动关系正面临着个体劳动关系向集体劳动关系的调整（谭泓（2014<sup>[3]</sup>）。而集体劳动关系是否协调已成为目前我国劳动关系调整的最关键问题（程延园（2004<sup>[4]</sup>）。向集体劳动关系转型，有利于矫正个别劳动关系的从属性地位。因此，劳动者对于从属性地位改变的愿望是推动个别劳动关系向集体劳动关系发展的原动力，工人们的团结行动将会进一步促成集体劳动关系的形成（常凯，2013<sup>[5]</sup>）。但是，目前我国集体化劳动关系还处于萌芽状态，还需要不断巩固发展（段毅、李琪，2015<sup>[6]</sup>）。

### 4. 我国的劳动争议是现实利益的冲突，而不是对抗性矛盾

关于当前我国劳动争议性质，学者们研究认为属于因现实性利益分配引发的矛盾纠纷，而不是价值观或者对抗性矛盾（彭红波，2013<sup>[7]</sup>）。陆立军、王祖强（2003<sup>[8]</sup>）通过对浙江省私营企业劳动关系调查分析指出，在我国私营企业内部虽然存在着诸多劳动关系问题，如克扣拖欠工资、延长工时以及不办理社会保险等。但是，劳动者与企业是以平等的公民身份，在自愿互利的基础上确立的雇佣关系。因此，劳动争议其本质是属于人民内部的矛盾，非是阶级对抗性

[1] 周晓光, 王美艳. 中国劳资冲突的现状、特征与解决措施——基于279个群体性事件的分析[J]. 学术研究, 2015(4):72-77.

[3] 谭泓. 转型期中国劳资关系的问题、困境与个性特征探讨[J]. 山东社会科学, 2014(7):107-111.

[4] 程延园. 集体谈判:现代西方国家调整劳动关系的制度安排[J]. 教学与研究, 2004, 4(4):82-87.

[5] 常凯. 劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善[J]. 中国社会科学, 2013(6):91-108.

[6] 段毅, 李琪. 中国集体劳动关系的生成、发展与成熟——一个自下而上的分析视角[J]. 中国人力资源开发, 2014(23):94-104.

[7] 彭红波. 当前我国劳资矛盾的特征及影响因素分析[J]. 开发研究, 2013(1):139-143.

[8] 陆立军, 王祖强. 私营企业资本、劳动和分配关系研究——基于浙江省的问卷调查与分析[J]. 理论参考, 2003(1):94-99.

的矛盾。当发生劳动争议时，劳动者的维权行动具有合法性和合理性特点。并且，劳动者以理维权所表现出的非阶级对抗行为是当前我国工人政治的根本性特征（于建、李稻葵，2005<sup>[1]</sup>）。常凯（2013<sup>[2]</sup>）分析2010年我国罢工潮现象指出，我国劳动者在大规模的集体罢工过程中所表达的是一种经济性利益需求，并且在罢工的过程中也体现了理性维权而非暴力维权等特点。

### 5. 我国劳动关系仍处于强资劳弱的局面

我国劳动关系研究者普遍认为，我国劳动者与企业之间的力量的对比呈现出“强资劳弱”的失衡现状（沙占华，2009<sup>[3]</sup>；罗竖元，2010<sup>[4]</sup>）。胡涤非（2006<sup>[5]</sup>）研究指出，在我国目前劳资关系的格局中，用人单位还是居于主导性地位，劳动者的从属地位没有多大改变。这主要是由于我国劳动者缺少能够与企业抗衡的力量和机制，而地方政府在劳资关系问题中又偏向企业主一方。由此产生了一系列具有普遍性的问题，造成严重后果。其主要表现为劳动合同签订问题、克扣劳动报酬问题、延长劳动时间问题以及劳动安全与社会保障等方面的问题（高良谋、胡国栋，2012<sup>[6]</sup>）。姚先国（2005<sup>[7]</sup>）认为，转型期我国的劳动关系实质上是“相对的弱资本与绝对的弱劳动”，促进劳动关系平衡发展的关键在于对物质资本产权和人力资本产权作出合理界定，并实行同等保护，为劳资互利双赢创造制度条件。郭金兴（2008<sup>[8]</sup>）认为，在目前以及未来一段时期内，工人的弱势地位及由此引发的劳资矛盾仍将存在，规范和协调劳资关系是目前迫切需要解决的问题。但是，劳资关系并非绝对对立，不可调和的，激烈冲突的劳资矛盾对资方和工人都会造成损失，因此，在长期博弈的演化过程中，劳资关系会出现相互调和的趋势。许峰（2004<sup>[9]</sup>）针对民营经济分析指出，虽然民营企业在管理上具有阶层性，是强资劳弱关系出现的影响因素之一。但同时，劳动工人与企业在利益目标上是一致的。因此，改变劳动关系强资劳弱的局面，关

[1] 于建嵘. 当代中国工人的“以理维权”[A]. 李稻葵. 中国世界与观察[C]. 北京: 商务印刷馆, 2005.

[2] 常凯. 劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善[J]. 中国社会科学, 2013(6):91-108.

[3] 沙占华. 当前我国劳资关系失衡问题探析[J]. 现代经济探讨, 2009, No.333(9):80-83.

[4] 罗竖元. 走出民营企业劳资关系困境——基于劳动者、雇主和政府三方博弈分析的视角[J]. 长白学刊, 2010(1):129-133.

[5] 胡涤非. 三方博弈下劳资关系发展的制度选择[J]. 社会科学家, 2006(3):49-52.

[6] 高良谋, 胡国栋. 模块化生产网络中的劳资关系嬗变: 层级分化与协同治理[J]. 中国工业经济, 2012(10):96-108.

[7] 姚先国. 民营经济发展与劳资关系调整[J]. 浙江社会科学, 2005(2):78-86.

[8] 郭金兴. 我国当代劳资关系研究综述[J]. 生产力研究, 2008(22):156-159.

[9] 许峰. 我国民营企业劳资关系现状、问题及对策[J]. 经济纵横, 2004(8):58-60.

键在于使劳动者与企业向利益目标的一致性方向发展。

## 6. 劳动争议地区性、行业性特征较为明显

学者研究普遍认为,我国劳动争议具有明显的产业性、行业性特征。周晓光(2015<sup>[1]</sup>)通过对我国279起群体性事件调查研究指出,在全部群体性事件中,有17.2%的事件发生在出租车或公交行业。分地区看的话,东部地区这类事件占比低一些,为11.2%。中部和西部地区的占比则分别高达30.4%和28.3%。程延园(2012,<sup>[2]</sup>)通过对劳动关系统计数据比较研究指出,我国劳动争议大多发生在经济发达城市,其中广东、江苏、上海、北京以及浙江占比最高达50%以上,而青海、宁夏等西部地区劳动争议案件较少。另外,劳动争议还多集中在非公有制经济形式当中,尤其是制造业、建筑业等劳动密集型产业当中劳动争议层出不穷(吴江、陈谊,2003<sup>[3]</sup>;陈荣荣,2016<sup>[4]</sup>)。

## (二) 关于我国劳动关系问题的研究

对于转型期我国劳动关系整体趋于紧张的现状,从文献梳理来看几乎所有的研究都指出,体制的转轨导致了“散乱型”劳资关系的确立,产权多元化使劳资关系日益复杂化,不断扩散与缺乏规制的市场成为主导劳资关系的核心力量(刘林平、崔凤国,2012<sup>[5]</sup>),而由此形成的“强资本、弱劳工”的格局是造成转型期中国劳资矛盾升级的根本性原因(卢现祥,1999<sup>[6]</sup>;周长城、陈群,2004<sup>[8]</sup>;程连升,2009<sup>[9]</sup>)。以及之所以形成“强资本、弱劳工”的格局,是因为资方在劳资关系中处于主导地位,资方以牺牲工人的安全来降低生产的成本、通过各种手段降低工人的劳动力成本、逃避应有的责任、不给劳动者上社会保险等(胡涤非,2006<sup>[10]</sup>;沙占华,2009<sup>[11]</sup>)。同时,由于地方政府的不作为或干预失当,劳动关系协调机制滞后于私营部门和改制企业的发展,使得我国非

<sup>[1]</sup> 周晓光,王美艳.中国劳资冲突的现状、特征与解决措施——基于279个群体性事件的分析[J].学术研究,2015(4):72-77.

<sup>[2]</sup> 程延园,王甫希.变革中的劳动关系研究:中国劳动争议的特点与趋向[J].经济理论与经济管理,2012,V32(8):5-19.

<sup>[3]</sup> 陈谊,吴江.我国非公有制企业劳资冲突的现状、根源与走向[J].甘肃社会科学,2003(5):66-68.

<sup>[4]</sup> 陈荣荣,陈彩云.当前我国劳资关系的四个重要问题探析——西尔弗《劳工的力量》的启示[J].当代经济研究,2016(11):45-53.

<sup>[5]</sup> 刘林平,崔凤国.转型社会的劳资关系:特征与走向[J].中山大学学报社会科学版,2012,52(3):151-161.

<sup>[6]</sup> 卢现祥.转轨时期我国非公有制企业劳资关系形成的特征[J].经济问题,1999(11):13-15.

<sup>[8]</sup> 周长城,陈群.集体谈判:建立合作型劳资关系的有效战略[J].社会科学研究,2004(4):80-83.

<sup>[9]</sup> 程连升.新时期我国劳资关系演变的趋势和对策分析[J].教学与研究,2009,(4):5-11.

<sup>[10]</sup> 胡涤非.三方博弈下劳资关系发展的制度选择[J].社会科学家,2006(3):49-52.

<sup>[11]</sup> 沙占华.当前我国劳资关系失衡问题探析[J].现代经济探讨,2009,(9):80-83.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库