

# 平衡谈判力:劳资冲突治理的博弈分析

苗红娜

(南京大学 政府管理学院,江苏 南京 210093)

**摘要:**劳资冲突是经济市场化过程中的重要问题,源于劳动力保护机制与市场弹性机制之间的不协调,实质为劳资谈判力的不平衡。因此,治理劳资冲突、构建和谐劳动关系需要平衡劳资双方的谈判力。文章以“谈判力”为分析工具,讨论影响劳资谈判力的因素,以及改革过程中劳资谈判力的变化,最后提出构建多方合作的制度体系实现对劳资冲突的治理。

**关键词:**谈判力;劳资冲突;博弈

**中图分类号:**C971      **文献标志码:**A      **文章编号:**1008-5831(2012)01-0130-06

在经济市场化过程中,市场信息不充分、就业歧视以及劳动力保护机制缺位等成为诱发劳资冲突的重要因素。由于劳资矛盾是一种外溢性公共问题<sup>[1]</sup>,它不仅会影响到企业内部的生产效率,而且会产生极大的社会负效应和政治影响,因此,劳资矛盾的解决便是重要的政治经济学课题。马克思主义者视资本为劳动者剩余价值的无偿占有者,由此引起了社会阶级不断分化和社会矛盾加剧,其解决之道是劳动者对资本掠夺的反抗,劳资间存在“零和博弈”的关系。韦伯主义者主张通过魅力型领导或法理型权威实现劳资合作。在实践中,西方发达资本主义国家通过各种制度保障实现了劳动与资本的调和,形成了劳资在利益冲突与一致并存下的非零和博弈。由此,笔者以构建劳资非合作博弈为出发点,分析通过增强劳方的谈判力实现劳资矛盾治理的制度要素。

## 一、谈判力及其影响因素

由于在发展中国家劳动力相对于资本的结构过剩以及工人与雇主组织能力的不对等产生了劳资之间天然的不平衡,也就是劳资博弈中双方谈判力的不对等。谈判力是解释偏离合作模式的主要因素,包括谈判能力和在冲突中资源、公众意见或其他相关因素的支持,需要考虑社会规范、谈判双方的物质偏好和财力、谈判过程的时间结构(如谈判有利于更有耐心的一方)等<sup>[2]</sup>。根据劳资双方所拥有的资源和制度等支持力量的不同,可以将影响劳资双方谈判力的因素概括为四个方面。

第一,谈判双方可获得的支持力量。在发展中国家,国家选择保障工人权利或支持雇主发展的策略会对劳资力量平衡产生不同的影响。这是由于“从长远的意义上说,没有权力的平衡作为支撑的规则,总是会变成一种空洞无物的形式”<sup>[3]</sup>。政府在劳资博弈中的立场决定了其将权力的砝码加诸何方,从而决定了劳资双方何者的威胁承诺更可信。

收稿日期:201106-27

基金项目:江苏省高校哲学社会科学重点研究基地项目“公共事务与地方治理研究中心”(0117133046)

作者简介:苗红娜(1983-),女,河南洛阳人,南京大学、美国威斯康星大学麦迪逊分校联合培养博士研究生,南京大学政府管理学院讲师,主要从事中国政府与政治及比较政治经济学研究。

第二,双方在谈判过程中或谈判破裂后的替代性选择。一般来说,工人的替代性选择受制于工人的流动性和可以为离开原雇主的工人提供新工作岗位的产业结构,以及工人在失业期间和谈判过程中的生活保障机制,这些因素都会增强工人的谈判力。

第三,谈判双方对信息的掌握程度。在博弈论中,具有信息优势的一方往往更具谈判力。实践中,各国的法律都要求在劳资谈判时资方应向工人披露必要的信息,保障工人知情权和监督权,避免占有信息优势的一方操纵劳动关系(如英国的《1975年就业保护法案》、美国的《公平就业机会法》、新加坡的《职工会法令》、日本的《劳动关系调整法》以及中国实行的有关职工民主管理的制度),但雇主往往会以商业保密或其他借口减少信息公开的程度和数量。在信息严重不对称的情况下,劳资间必然存在不平衡的谈判力。

第四,谈判各方对有权控制变量的第三方的影响力也是谈判力不对等的重要方面。在劳动关系中,政府作为第三方可以通过法律或制度增强某一方的谈判力。由于法律或制度通常是非中性的,利益集团的规模及集体行动能力直接影响着法律或制度的制定,从而影响其公平性。且法律或制度的执行需要谈判双方承担一定费用,具有优厚经济基础的一方可以承受制度执行成本,甚至将成本转嫁给弱势方。

由于劳资的非平衡关系,劳资冲突主要存在两种策略:一是零和博弈,即在双方力量悬殊的情况下,冲突一方利用强制力迫使对方退让,由于退让的一方是迫于压力做出让步,因此矛盾只是被压制而非疏通。当双方的力量对比变化时,弱者很可能引发更具破坏性的冲突反弹。二是第三方平衡,即通过第三方对力量不对等的双方进行调解,迫使强势者做出一定的退让。尽管第三方调解会加大冲突化解的成本,但它可以通过平衡矛盾和利益冲突双方的力量,即增强弱者的权力防治冲突,因此可以作为劳资冲突治理中合作博弈的均衡解。

## 二、平衡劳资谈判力的制度分析

由于劳资合作博弈需要借助第三方的力量实现平衡,国家作为公共权力的合法垄断者成为解决这一重要政治经济学问题的诉求方。国家作为第三方主要通过制度的设定影响劳资双方的谈判力。

### (一)增强劳资博弈双方未来偏好的法规

未来偏好是避免博弈双方以牺牲长期和整体利益获取短期、局部利益的有效因素。由于重复博弈可以通过惩罚博弈者前期的背叛培养其未来偏好。因此,增大博弈双方未来偏好的制度安排是在制度设计时引导劳资双方进行重复博弈,或者通过引入第三方将博弈延续下去,从而减少或避免人们“针锋

相对”的策略选择,即把矛盾引向“法律途径”解决。制度和法律的作用在于通过重新分配博弈双方的收益值而激励自利者关注公共利益、促进劳资合作。通过严格执行对背叛者的惩罚,降低背叛选择的吸引力,从而有效地改变博弈双方的收益值,将博弈引向“非零和”方向。

### (二)增强工人集体行动能力的制度设计

工人的集体行动能力构成了工人的集体谈判力,是保证他们获得更好更公平工作条件以及促进劳资关系和谐化的重要渠道。如果工人可以组织联合抵制、法律诉讼或直接干扰企业的正常生产和经营活动,即拥有政治权力或事实权力,则工人威胁承诺的可信度便会增加。因此,在国家法律允许劳动者通过集体权利抗衡资方权力时,雇主会在劳动者发出“威胁行动”之前认真考虑工人的利益以减少威胁行为的发生率。由于工人集体行动的合法性与其暴力程度存在反向关系,而政府的制度设定又影响着工人集体行动的合法性,因此,国家可以通过合法化工人的集体行动弱化其暴力程度,从而将劳资冲突引向制度化解决渠道。

工会组织的相对自主性和独立性是影响工人集体行动能力的重要因素。在工会组织健全的国家,政府鼓励工会与雇主订立集体协议,并在其中规定纠纷的解决程序,在争议发生时依据集体协议,由工会代表与雇主代表直接交涉。这成为增强博弈弱者做出威慑承诺的可信度,从而避免威胁行动发生的重要策略。

集体谈判制度是增强工人谈判力的另一个制度设计。当工人们在企业层面组织起来,为个体合约谈判承诺采用一个集体协议的策略,并把威胁承诺付诸实践进而得到雇主的信任后,工人通过集体行动对雇主的违约行为做出反应便被视作固定的行为模式。随着工人的组织层次超越公司走向地方或行业层面,工人和雇主都会把集体谈判视为一系列没有相关外部制裁措施的协议制度。这就是非正式的“规则网络”自发形成的过程,也构成了社会的基础<sup>[4]</sup>。由于集体谈判可以产生工人组织和雇主组织进行自我控制的边界,使劳资关系通过外部机制而制度化,从而维护社会秩序。因此,以集体协商和集体合同为形式的集体谈判制度成为劳资合作的重要制度。

### (三)增强工人谈判力的最后武器——罢工权的实施

罢工权是确保实现集体谈判、平衡劳资双方力量的重要权利。罢工权的制度保障是为了调整和规范罢工现象,使之处于有序的状况,不至于危害整个社会秩序,并使企业劳动关系在对雇员的制度保障下形成一种稳定的利益平衡关系。而缺乏罢工权保

障会影响集体谈判制度的实效,进而使企业内部劳动纠纷调解制度的作用日渐衰微,从而将可以在小范围内解决或弱化的冲突引向政治领域,不利于社会秩序的维护。

#### (四)企业内部的工人民主参与制度

工人参与企业民主管理是将民主原则从政治领域引向经济领域,意义在于通过工人参与分配过程加强工人在权利分配中的份额,保障企业管理制度的均衡。因为“有效的民主不应在街头实现,而应体现在决策的过程中”<sup>[5]</sup>,工人参与企业管理为工人提供了疏通抱怨和不满的渠道,从而有助于化解管理者与被管理者之间、资方和劳方之间的矛盾,使二者的关系相对均衡。

#### (五)劳动力的流动性

流动性反映了工人的“用脚投票权”,是工人个体谈判力的重要影响因素。由于流动性增加了工人在谈判过程中或谈判破裂后的替代选择,从而增强了工人“退出”承诺的可信性,并进而增强工人的谈判力。

总之,增强劳资博弈未来偏好的法规、增强工人集体权利的工会制度、集体谈判制度和企业内部民主参与制度以及增强工人事实权力的罢工制度都是平衡劳资关系、增强劳方谈判力的重要制度因素。

### 三、改革过程中劳资谈判力的变化

改革的最直接影响是利益在社会阶层中的重新分配,而在缺少完备的社会保障制度的情况下劳动弹性的不断增强直接影响着劳资双方的力量平衡。国家通过一系列的制度措施力求将这种不平衡控制在一定的程度之内,从而形成了改革过程中劳资谈判力量在政府对经济增长和社会稳定目标的选择中得以协调。

#### (一)经济市场化过程中的资方优势

随着非公有制经济成分的增加,政府通过企业管理制度、劳动制度以及分配制度的一系列改革,赋予雇主和雇员相当大程度的个人选择权。市场渗透和劳动关系的合同化造成了劳资密集型企业中工作强度、工作条件以及工作安全等持续恶化。政府通过各种法规回应这一状况,并试图通过保障工人的基本生存权维护改革的稳定环境。然而,尽管劳动部要求所有用人单位全面建立劳动合同制度,并希望这一制度(特别是集体合同制)的推行有利于保障工人的权益,但在实践中劳动合同制度和集体谈判制度并没有构成对管理方的威胁。而且企业内部劳动关系合同化使原来通过党委行政进行利益调整的机制失去作用,职代会等制度进一步被弱化,使得企业的劳动关系受制于企业自身经济状况、企业管理者的态度和觉悟以及由工人的稀缺程度和技术水平决定的工人个体谈判力。

同时,地方政府对企业的依赖增强了资方在劳资博弈中的谈判力。地方政府既是国家政权的代理人,需维护公共利益,又是具有自身利益的自利体。特别是财税制度改革强化了地方政府的谋利倾向,使其追求GDP增长的目标远远高于增加社会福利的目标。研究表明,提高财政自给率成为1994-2002年间地方政府加快公有制企业民营化的主要动因<sup>[6]</sup>。由于地方政府对于中央政府的博弈能力很大程度上取决于由当地企业的市场竞争力表现出的经济实力,因此地方政府具有对企业利润增长的依赖性,这决定了在进行劳资纠纷调解时政府偏向于招商引资而不是保护劳动者权益。同时,在产权规范与制度不完善的情况下,本地企业又依赖于地方政府的行政权力和经济实力从外部吸引资金和人才等稀缺资源。这种双重依赖被认为是中国传统“恩庇一侍从”关系的新商品形式,形成“商品化的共产主义”<sup>[7]</sup>。

另外,劳动冲突的解决需要对处于困境的工人进行有效的经济补偿,包括保障最低工资基准、最低生活补助、失业救济金等。地方经济的发展水平决定了政府对工人进行经济补偿的可用资源。同时,非国有企业对国有改制企业的下岗职工和闲置设备的吸纳有利于提高资源效率,促进社会稳定。因此,地方政府对社会秩序的责任又强化了企业的谈判力,即地方政府为促进本地区的经济发展、获取更多的资源,在不存在巨大社会秩序压力时会将权力砝码加诸企业方。

#### (二)以维护社会稳定为目标的工人利益保障

在改革过程中国家通过一系列制度和法规旨在回应改革所出现的各种问题,保障职工基本生存权利,在一定程度上增强了劳方相对于资方的谈判力。但总体讲,国家设定的劳动法律是在保障工人的基本生存权利和促进用工弹性之间进行平衡(图1)。

地方政府在此背景下通过各种制度设计在保持劳动弹性的情况下实现对劳动者的权利保障。

第一,工资的制度保障。如不断提高最低工资标准和引入专业劳务公司取消包工头,从而增加外来工的收入,减少层层盘剥工钱的现象。比如,浙江省在全省范围内普遍建立欠薪应急周转金制度为讨不到薪而生活困难的农民工提供援助;嘉兴提出打造“无欠薪城市”、“农民工工资卡制度”、“农民工工资保证金制度”和“农民工工资应急周转金机制”成为保障农民工工资的三道保护锁<sup>[8]</sup>。苏浙沪皖四地劳动监察执法部门联合出台《泛长三角地区劳动保障监察委托协查办法(试行)》,在劳动力输入地和输出地之间建立跨省的机构间委托协查制度和异地维权救济制度<sup>[9]</sup>,以期更好地保障劳动力权利。

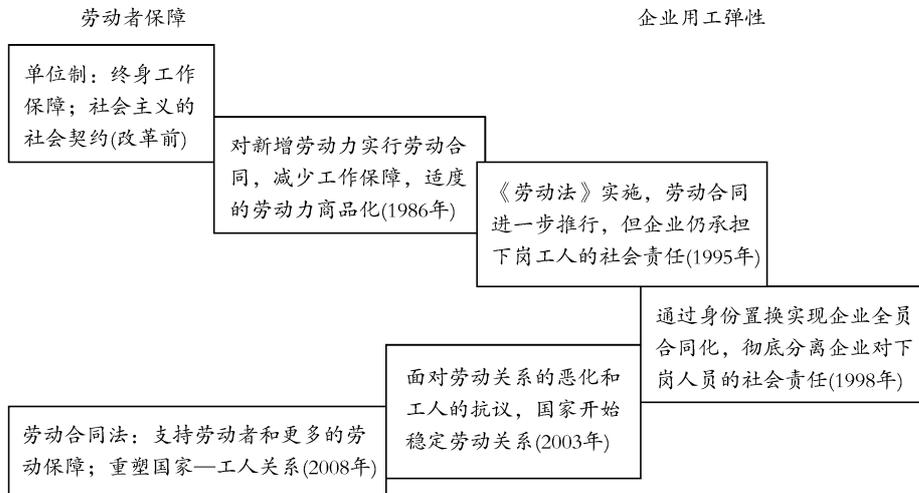


图1 劳动保障与劳动弹性之间的立法平衡

第二,增强工人的个体谈判力。工人的个体谈判力主要取决于个体工人的技能水平,这由培训制度所保障。随着产业不断升级,企业从低劳动力成本战略转向高质量的产品和服务战略,由此产生对技术工人的依赖加强。为此,许多企业开始寻求多种渠道留住一线工人,如新年开工奖、返厂奖,采用工龄工资、完善职工培训、开办企业子弟学校等。在这一过程中,对工人的技术培训是增强劳工谈判力、培养劳资长期合作关系的重点。一般来说,影响培训制度的因素包括:公共培训的力度以及政府—雇主—工会协作的力量、以经过认证的专门技能为基础的劳动力组织的力量、劳资谈判的集中化等。而雇主、工会和政府共同对实用技能进行组织和认证,共同参与对培训的发展和管理,是建立强有力的协作培训制度的关键。

工人流动性是其个体谈判力的保障。人才、资本、技术要素的自由流通是市场经济的内在要求,也是打破劳资不平衡状态的重要措施。产业趋同有利于工人经验的积累,如果地区之间通过制度合作与协同取消政策性障碍,增强工人的流动性,则有经验和技术的工人可以通过“退出”策略增强其相对于资方的谈判力。因此,建立有利于工人流动的户籍、住房、教育、人事管理和社会保险关系转移制度是增强工人个体谈判力的关键。由于社会保障是制约劳动力流动的关键要素,因此“增强流动性措施的规划也需要与机构设置相称的工人保障水平相平衡”<sup>[10]</sup>。而实现社会保障的流动性,即社会保险金的全国统筹,又为增强工人的“用脚投票权”奠定了物质基础。如上海市率先探索出社会保障体系养老金“社会统筹与个人账户相结合”的模式,旨在实现社会保障账户的全国统筹;南京市通过“劳动和社会保障卡”努力实现社会保障跨区域运行。

第三,增强工人的集体权利。制度化的集体权利实现途径是工会制度和集体谈判制度。工会作为

保障工人利益的制度设计,强调了工人的合法权利,在理论上有利于缓和劳动市场的负面结果,保护市场化进程。当资本力量在全球高歌猛进并迫使西方国家的工会不断衰落时,中国工会以其半官方的强制力在企业中不断发展,不仅成为国有企业的重要组成部分,而且积极在非公经济中进行扩展,形成了覆盖面广的组织。“工会会员从2003年的1.23亿人发展到2008年的2.09亿人。2008年10月,全国总工会举行了工会十五大重申工会的中国特色社会主义性质,提出党和政府主导的维权机制概念”<sup>[11]</sup>。这种覆盖面广的工会结构说明国家希望通过对工会的控制和渗透发挥市场化过程中企业内部(基层工会)、地方工会以及中央工会对劳动关系的调解和影响。

集体谈判和由其签订的集体合同往往起着对宏观法律的具体化和对微观劳动合同指导的作用。由于集体谈判制度通过正式的规则有效地促使双方互相让步,达成妥协,降低劳动冲突发生的可能性,因此集体谈判被认为是“使劳资冲突规范化的一项伟大的社会发明,是现代民主社会中每一位劳动者都拥有或应当拥有的特定权利”<sup>[12]</sup>。国家在《工会法》、《劳动法》以及《集体合同规定》中都对工人的集体协商及集体合同制度给予法律保障,工会系统也在各类企业中强力推进集体协商和谈判制度,寄希望于通过这一制度及时缓和劳资冲突,保障劳动者权利。

### (三)平衡劳资谈判力的制度实效

在既有的政治制度框架下,政府对工人的保护性制度一定程度上保证了社会中一部分弱势群体获得基本的生存权,防止了他们采取极端对抗行为,进而保障了执政的合法性。但劳资博弈双方的谈判力最终取决于这些制度的实施效果。

从地方政府的利益机制看,在经济发展的过程中,各地方政府通过促进劳动弹性的政策和制度使

劳动力和地方政府承担了部分或全部的交易费用和制度成本,另一方面,政府又承担着巨大的就业和社会稳定压力,必须找到安置大量国有企业下岗工人以及来自农村并处于社会福利和保障制度之外的流动工人。但依赖资本投入的发展策略并没有改变地方政府在劳资博弈中偏向资本的选择。面对维稳压力,地方政府所采取的策略往往是一方面使企业在工人辞退方面更具程序合理性,另一方面通过最低限度的经济补偿,保障工人对既定秩序的遵从,从而实现维稳目标。

从工会制度和集体谈判制度看,虽然目前工会通过一系列的制度创新在工会建制以及实际维权方面取得了一定的成果,但政治制度对于工会制度所设置的发展空间决定了工会在政治架构中所处的地位,又决定了它在代表工人与代表政府之间所遭遇的角色尴尬。工会职能转变滞后于企业制度变革,使得在企业中建立工会和集体谈判制度并没有根本上改善劳动关系,从而使得工人仍处于权利缺失状态。同时,在短期内,工会在中国政治结构中的地位决定了工会的政治角色强于其利益代表角色,在劳资利益和权利关系中发挥协调作用,这直接影响了集体谈判的效果。因为“协商与谈判不同,谈判的结果取决于双方能否达成一致,而协商只是一个咨询的过程,决策的最终力量总是在管理者手中”<sup>[13]</sup>。也就是说,工会的协调角色虽然能够在一定程度上维护工人的利益,但在缺少独立性的情况下并不能为工人的“威胁承诺”提供可信性。

工人民主参与权利的缺失以及地方政府缺少意愿,造成了企业管理方相对于职工的主导地位。虽然政府出于维护稳定的目的对工人实施了一定的利益补偿,但由于权利分配的不均等,工人相对于资本的弱势地位并没有改变。因此,调整劳动关系的制度体制只是短期内维护了改革过程中的社会秩序,而劳资冲突的治理需要增强工人谈判力的制度创新。

#### 四、构建多方合作的劳资冲突治理模式

由于劳资冲突既非单纯资方的道德问题,又非单纯的劳资双方利益分配问题,而是一个多方博弈的过程。因此,和谐劳动关系的建立需要企业、工人、政府以及社会力量多方参与的合作共治。

第一,企业间的关系直接影响着雇主与雇员的关系类型。企业合作对行业的共同投入,“能够使它们进行联合的技能得到发展和认证,所以企业间的相互协作,可以促进雇主和雇员之间的相互依赖关系”<sup>[14]</sup>。当企业联合比较容易且依赖于专门技能时,工人特别是熟练操作工人更有可能取得执行工作时的高度自主权,从而培养雇主与雇员之间的高度依赖关系。相反,当企业采取以价取胜的竞争策略时,

高度依赖市场的特征使其对商业伙伴和雇员的责任降到最低程度。当市场主体逐步由政府转换为企业,尤其是民营或外资企业时,企业的投资风险加大,企业间存在着很强的竞争,如果再加上人才流动壁垒的取消很有利于企业和工人特别是熟练工人之间产生风险共担。“在2002年初对苏州地区外商投资企业投资战略与经营行为进行的抽样问卷调查表明,在较大规模的独资企业中,对于市场竞争和投资环境的敏感度均已超出了传统意义上对于廉价成本的追求,或者说,作为战略性投资者的跨国公司基本都已经放弃了低成本进入的选择”<sup>[15]</sup>。这有利于减少地方政府对外资的恶性竞争,从通过降低投资成本转向建立包括高质量的公共服务水平在内的好的投资环境。

第二,工人所拥有的技能水平、工会力量以及政府的经济发展政策,共同影响着资方和工人的博弈能力和行动选择。而工人的技能水平取决于操作工人是否参与企业管理从而提高企业的组织能力、操作工人所存在的雇佣体制、企业提供的培训以及工作的流动性,这又与国家教育和培训制度、技能的界定和管理制度、工会的组织结构以及规范劳动关系的法律框架等密切相关。“当某一领域里保护弱势群体(对公平有益)与保持市场弹性(对经济增长有益)之间达到了真正的平衡时,精英捕获和总体低效的问题可以通过更好的规划和更广泛的责任来解决”<sup>[16]</sup>。因此,治理劳资冲突不仅需要通过培训增强工人自身的谈判力,也需要政府和企业进行更好的规划。因为经济自由化往往会形成社会权力集中于资方,而打破力量垄断的方法是更慎重的规则制度的制定以及基于这些规则的冲突防治策略。

第三,政府通过法律和政策,利用政府的劳动管理部门直接介入仲裁和监察,或者政府参与三方机制对劳动关系进行调解和裁决,保障劳动者个体权利并规制企业主的权力,从而使处于劣势的劳动者可以获得与企业主进行博弈的权力和能力,并为劳动关系的平稳解决提供制度化渠道。而这需要中央政府政策的连贯性和一致性,需要地方政府执行政策的保障。在改革过程中,地方政府身兼中央政府政策的执行者、地方发展的促进者和地方社会稳定的保障者三重角色,这需要其在谋求经济发展和维护社会稳定之间求得平衡。由于地方政府在经济发展和维护社会稳定中的目标冲突以及工人自身权利供给制度不足是形成目前工人状况的主要原因,因此,加强对企业管理者进行劳动法律法规的宣传教育、提高企业管理者的守法意识;定期对用人单位进行监督和检查,及时查处纠正违反法律法规的行为,是地方政府平衡劳资谈判力的应有责任。

第四,劳工问题往往与企业缺乏社会责任相连,

因此通过道德教育培养企业的社会责任感和对员工的道德成为治理劳资冲突的重要方面。这不仅需要企业的道德自律,更需要外部强制力的制裁。国际框架协议和 SA8000 是制裁的重要形式。前者是国际劳工组织和一些跨国企业签订的保障跨国公司所有分公司遵守劳工组织所制定的基本准则的协议。SA8000 认证是企业社会责任评估的重要指标,包括工作环境、员工健康与安全、员工培训、薪酬、工会权利等具体问题。中国沿海一些重要制造业基地作为外资的重要投入地,受国际框架协议及 SA8000 的影响很大。但由于信息严重不对称,致使这些国际标准和组织难以对生产过程进行控制,但作为增强劳方谈判力的一个要素仍不可忽视。

参考文献:

[1] 陈瑞莲. 论区域公共管理的制度创新[J]. 中山大学学报(社会科学版), 2005(5): 65-68.  
[2] 乔恩·埃爾斯特. 社会黏合剂: 社会秩序的研究[M]. 高鹏程, 等译. 北京: 中国人民大学出版社, 2009: 179.  
[3] 埃哈尔·费埃德伯格. 权力与规则: 组织行动的动力[M]. 张月, 等译. 上海: 上海人民出版社, 2005: 45.  
[4] 杰克·奈特. 制度与社会冲突[M]. 周伟林, 译. 上海: 上海人民出版社, 2009: 49.  
[5] 诺姆·乔姆斯基, 戴维·巴萨米安. 宣传与公共意识[M]. 信强, 译. 上海: 上海译文出版社, 2006: 60.

[6] 编写组. 中国国有企业编年史(1978-2005) [M]. 北京: 中国工人出版社, 2006.  
[7] DAVID WANK. Commodifying Communism: Business, Trust and Politics in a Chinese city [M]. Cambridge: Cambridge university press, 1999: 23-40.  
[8] 长三角劳资和谐探新路[N]. 解放日报, 2006-12-06.  
[9] 面对民工荒农民工为何青睐长三角[EB/OL]// (2007-04-28). <http://www.bj.xinhuanet.com/>.  
[10] 世界银行. 2006年世界发展报告: 公平与发展[M]. 北京: 清华大学出版社, 2006: 197.  
[11] 乔健. 新劳动法与2008年中国劳工状况// 载汝信, 等. 2009年中国社会形势分析与预测[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2009: 314.  
[12] 郑秉文. 合作主义: 中国福利制度框架的重构[J]. 经济研究, 2002(2): 13-18.  
[13] 约翰·温德姆勒. 工业化市场经济国家的集体谈判[M]. 北京: 中国劳动出版社, 1994: 12.  
[14] 理查德·惠特利. 多样化的资本主义: 社会制度的构建与商业体制的变迁[M]. 公茂虹, 等译. 北京: 新华出版社, 2004: 60.  
[15] 洪银兴, 刘志彪. 长江三角洲地区经济发展的模式和机制[M]. 北京: 清华大学出版社, 2003: 185.  
[16] 世界银行. 2006年世界发展报告: 公平与发展[M]. 北京: 清华大学出版社, 2006: 186.

## The Balance of Negotiation Power: Game Theory in the Harmonization of Dispute between Labor and Capital

MIAO Hong-na

(School of Government, Nanjing University, Nanjing 210093, P. R. China)

**Abstract:** The dispute between labor and capital, the influential issue in the economic marketization process, is due to the inequilibrium between the protection mechanism for labors and the market flexibility. The core is the imbalance of labor-capital negotiation power. Thus, it's necessary to balance the negotiation power between labor and capital in order to solve the labor-capital conflict and harmonize the labor relationship. This article uses the "Negotiation Power" to analyze the factors influence labor relationship, to explore its change during the reformation process, and to put forward a multi-actor-cooperation institution system to harmonize labor relationship.

**Key words:** negotiation power; dispute between labor and capital; game theory

(责任编辑 彭建国)