

# 冲突到稳定： 私营企业劳资关系协调机制研究

朱芝洲 俞位增 / 著

究制



经济科学出版社  
Economic Science Press

# 冲突到稳定： 私营企业劳资关系协调机制研究

---

**ChongTu Dao WenDing**

**SiYing QiYe LaoZi GuanXi XieTiao JiZhi YanJiu**

---

朱芝洲 俞位增 / 著



经济科学出版社  
Economic Science Press

# 目 录

|                              |         |
|------------------------------|---------|
| 绪 论 .....                    | ( 1 )   |
| 第一章 中国私营企业的崛起以及劳资双方主体的形成 ... | ( 9 )   |
| 第一节 改革开放以来快速崛起的中国私营企业 .....  | ( 9 )   |
| 第二节 私营企业劳资双方主体的形成 .....      | ( 19 )  |
| 第二章 劳资关系的本质 .....            | ( 28 )  |
| 第一节 劳资关系的内涵 .....            | ( 28 )  |
| 第二节 现代劳资关系的契约本质 .....        | ( 32 )  |
| 第三节 社会主义初级阶段的劳资关系 .....      | ( 36 )  |
| 第三章 劳资关系基本理论 .....           | ( 44 )  |
| 第一节 西方劳资关系理论 .....           | ( 44 )  |
| 第二节 当代中国劳资关系研究 .....         | ( 53 )  |
| 第四章 当前中国私营企业劳资关系问题及其根源 ..... | ( 65 )  |
| 第一节 当前私营企业劳资关系现状及主要问题 .....  | ( 65 )  |
| 第二节 现阶段我国私营企业劳资冲突的根源分析 ...   | ( 86 )  |
| 第三节 私营企业劳资冲突衍生的消极影响 .....    | ( 96 )  |
| 第五章 西方劳资关系管理比较分析 .....       | ( 110 ) |
| 第一节 西方市场经济国家劳资关系的变迁 .....    | ( 110 ) |

## 2 冲突到稳定：私营企业劳资关系协调机制研究

|     |                       |       |
|-----|-----------------------|-------|
| 第二节 | 西方劳资关系管理模式的比较分析 ..... | (124) |
|-----|-----------------------|-------|

|     |                               |       |
|-----|-------------------------------|-------|
| 第三节 | 西方劳资关系管理实践对我国的<br>启示和借鉴 ..... | (144) |
|-----|-------------------------------|-------|

## 第六章 私营企业劳资关系协调机制的系统思考 .....

|     |                                   |       |
|-----|-----------------------------------|-------|
| 第一节 | 从冲突走向和谐稳定：私营企业劳资<br>关系的发展方向 ..... | (150) |
|-----|-----------------------------------|-------|

|     |                                   |       |
|-----|-----------------------------------|-------|
| 第二节 | 新合作主义：中国私营企业劳资<br>关系整合的目标模式 ..... | (165) |
|-----|-----------------------------------|-------|

|     |                  |       |
|-----|------------------|-------|
| 第三节 | 劳资关系三方协商机制 ..... | (172) |
|-----|------------------|-------|

|     |                        |       |
|-----|------------------------|-------|
| 第四节 | 人力资源管理与劳资关系的整合机制 ..... | (219) |
|-----|------------------------|-------|

|     |                   |       |
|-----|-------------------|-------|
| 第五节 | 劳资关系的文化调整机制 ..... | (233) |
|-----|-------------------|-------|

## 参考文献 .....

## 后记 .....

# 绪 论

## 一、研究背景

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、哲学、社会学和法学等关注的问题之一。劳资关系之所以受到如此广泛的重视，是因为：从微观上说，劳资关系是影响企业效率和竞争力的重要因素；从宏观上说，劳资关系则是影响经济发展和稳定的重要条件。

尽管对于企业的起源时间的考究在理论上仍然存在分歧，但却似乎无人否认这样一个事实：企业的出现是与资本雇佣劳动联系在一起的。虽然企业这种组织自产生至今经历了许许多多的发展和演变，但这一特征在总体上却一直都没有改变——无论是在早期手工工场只雇佣少量帮工的时候，还是在现代大型企业中大规模雇佣人员的情况下，这种雇佣关系都是始终存在的。现代市场经济条件下，资本雇佣劳动已成为主要形式。资本与劳动之间的这种雇佣与被雇佣关系决定了资本所有者和劳动所有者之间在本质上是一对矛盾关系：它们一方面相互依存，另一方面又相互对立。这种矛盾性是一直与企业这种组织形式相伴随着的，只不过在企业发展的不同阶段、不同的经济时期或在不同的企业中，有时候是对立与斗争的关系占主导地位，有时则是依存与合作的关系表现得较为明显一些。因此，只要有资本所有者将劳动者雇佣到企业中来或者说物力资本与人力资本在一个特定的企业中结合在一起，在他们之间就必须进行利益或要求方面的某种调和。调和的方式与调和的程度则取

决于双方的力量对比以及企业所处的环境条件（包括经济环境、政治环境以及社会环境）。

市场经济中劳资关系的演化有共同点：首先，它分为前后两阶段，工业化初期的工人阶级状况长期停留在生存需要的低水平上，与经济增长的进程脱节，劳资矛盾渐趋紧张。工业化中后期工薪阶层开始分享劳动生产力提高的部分好处，劳资矛盾有所缓和，社会进入资本主导下的不对称均衡状态。其次，在这两个阶段之间，存在一个转型期，大约发生在人均 GDP 3 500 ~ 5 000 国际元（1990 年国际元）前后。再次，转型期需经历几十年时间，期间依次出现的主要事件包括：劳动生产率增长提速，城市化进程快速推进，劳动者生存状况出现波动，劳资乃至社会矛盾突显，一系列控制矛盾激化的劳动立法，出现劳资关系从紧到缓的拐点，社会进入劳资关系发展的新阶段。最后，世界各国的劳资关系转型期与工业化、城市化加速期存在某种程度的重合。

新中国成立以后的很长一段时间内，我们选择了没有劳资关系的发展路径，没有资本所有者的“企业”制度，国家大工厂组织了全部城市劳动大军。因此我们在工业化初期没有受到劳资矛盾的困扰。1978 年以后的经济体制改革加快了经济发展的速度，推进了市场经济体制的发育，劳资关系的魔盒被重新打开。改革开放以来，在中国经济发展过程中，私营经济从无到有、从小到大迅速崛起，发展成为国民经济中的重要力量，并发挥着越来越重要的作用。从国家工商总局获悉，截至 2009 年 6 月底，我国实有私营企业 692.35 万户，注册资本（金）已达到 12.81 万亿元，从业人员 8 212 万人。<sup>①</sup> 私营企业在发展中也再生产和扩大再生产了与自身相适应的存在内在矛盾的劳资关系。

中国现代化进程中的劳资关系，在短短的 30 年时间内经历了从无到有，迅速扩张而成为社会经济主要关系的发展历程。并且，

---

<sup>①</sup> 国研网，2009-08-05。

它一登台就迅速逼近劳资关系从趋紧到缓和的转型期。三个关键性的指标支持我们的这一基本判断：

第一，GDP 的国际比较。我国内地人均 GDP 1950 年为 439 国际元，1978 年达到 979 国际元，到 20 世纪 80 年代末 90 年代初快速进入人均 2 000 国际元左右区间。这大体相当于西欧各国 19 世纪后半叶的水平（1870 年西欧各国人均 GDP 为 1 974 国际元）。到 1998 年，中国内地的人均 GDP 达到 3 117 国际元，与 1870 年英国的水平（3 191 国际元）相当，而英国在 19 世纪 70 年代前后已经进入劳资关系转型期。

第二，制造业劳动生产率加快提升。根据卢锋的计算，“进入 20 世纪 90 年代后我国制造业劳动生产率增长速度大幅提升，从 1991 ~ 2004 年年均增长率为 13.1%，超过这一时期 8.18% 人均 GDP 增长率水平。1994 ~ 2004 年间年均增长率更是高达 15.5%。”<sup>①</sup> 这就为劳资分享经济剩余、生产工人劳动报酬逐步提高准备了必要的空间。当然，变化不会自动发生，劳资关系的演变和劳动力市场价格的调整总是滞后于生产力发展的形势，这是一个在矛盾中寻找平衡的过程，因此，这一时期劳资之间的争议甚至冲突也会有所升温。

第三，城市化进程开始加速。我国城镇人口在总人口中的比重 1949 年仅为 10.64%。在计划经济体制下，城市化进程缓慢，到 1978 年，城市化率为 17.92%，三十年仅提高了 7 个百分点。改革开放以来，城市化步伐加快，到 1999 年，城市化率提高到 34.78%，1978 ~ 1999 年年均增速达到 0.83%。2000 ~ 2006 年，我国城镇人口所占比重从 36.22% 提高到 43.9%，6 年时间增长了 7.68 个百分点，年均增速 1.28%，而在同一时期，世界城市化水平的年均增速只有 0.4%。我国城市化进入加速推进期。

根据国际经验，这一时期是社会结构剧烈变动、社会矛盾集中

---

① 卢锋：“我国劳动生产率增长及国际比较（1978 - 2004）——人民币实际汇率长期走势研究之一”，北京大学中国经济研究中心讨论稿系列，No. C2006004，第 13 页。

显现的转型期。我国当前劳资关系发生的一系列矛盾和问题都与这一发展阶段的特点相关联。在完成这一社会转型之前，由于经济社会发展模式没有实现从传统到科学的转变，由于社会生产力还主要依靠物质资本积累及其技术含量的提高，由于企业管理模式还不能超越资本对劳动的绝对控制，由于社会消费品还不足以提供工人及其家庭的“人力资本投资”，由于城乡劳动者必须承担城市化进程的大部分成本，由于工会组织不健全和劳动立法不完善，劳动与资本分享经济发展成果的制度，以及分享企业经营成果的制度都还没有建立，劳资关系失衡是普遍现象。<sup>①</sup>稍早的一项研究表明，在20世纪90年代后期的劳资关系中，突发事件已经急剧增多，且规模也越来越大。其中，问题突出的分别是私营部门和效益不好及改制的国有企业。2002年，全国劳动仲裁部门受理的劳动争议案件总数中，非国有部门占72.9%。其中，集体劳动争议案件总数中，非国有部门占67.3%；劳动报酬争议案件总数中，非国有部门占80.3%。这表明非国有部门是劳资矛盾的突出部位。在非国有部门中，私营部门（三资、私营、个体）又是“突出部位”中的“突出部位”，其在劳动争议和劳动报酬争议中的比重分别为44.8%和49.5%，远远超过其他非国有类型。统计数据背后的事实比统计数据直接显示的现象更为严重。<sup>②</sup>目前的情况仍然是这样：非国有部门特别是其中的私营部门是劳资矛盾的突出部位。

劳资关系是市场经济体制的基础性关系，牵一发而动全身，并会对中国的经济增长、社会发展和市场经济体制走向等重大问题发生重要的影响。目前，由于我国调整劳资关系的机制不完善，劳资矛盾与冲突日益表面化、常态化甚至激化，并已经在广泛的社会层

---

① 荣兆梓：“工业化、城市化与我国劳资关系社会转型”，《中国经济问题》，2009年第9期，第3~11页。

② 夏小林：“私营部门：劳资关系及协调机制”，《管理世界》，2004年第6期，第33~52页。

面引发了一些社会问题。有关专家指出,目前劳资矛盾已经成为限制中国社会经济发展的最主要矛盾之一,成为影响劳资关系和谐发展乃至社会稳定的重要因素。

在一个多元化的世界里,冲突是不可避免的。改革开放以来中国劳资关系的进展,与中国市场化改革的步伐基本一致;中国劳资关系所呈现出的特点、所取得的进展以及所存在的问题,既是改革步步推进的具体写照,又是博弈各方利益诉求的真实面相,反映了中国市场化改革进程中的现实矛盾和实践困境。但只要正视我国劳资关系的进展以及变化,就不能不承认,一个明显的趋势是劳资合作的呼声越来越强烈了。至于劳资双方是否能够实现真正的合作,表面上的口号和一两种应急措施或单项的制度规定是不够的,它要求有一整套的制度或者说制度体系来加以保障,而何种整体的制度保障能够促进劳资合作的实现正是本书所要研究的重点。

如何建立有效的协调机制是改革开放以来我国劳资关系调整的核心问题。面对改革开放以来劳资冲突日益严峻的现实情况,无论是学术界还是企业界,倾向于从“外部”视角思考劳资关系的协调问题,所关注的主题主要是围绕如何借鉴西方的三方关系原则来处理劳资之间的关系,但鉴于我国三方协调机制有效运行所需的基础性条件(包括社会经济条件、社会政治条件和思想文化条件)尚存在明显的缺陷,其作用在短期内难以充分有效地发挥。近年来,业界已经意识到,根据中国当今的现实情况,在劳资关系管理方面需要最为迫切的其实不仅仅是具体的、单项的管理技术和管理手段,还包括运用和建设劳资关系管理体系时的战略思维,或者说,系统的、完整配套的劳资关系管理的制度体系,因为劳资关系管理的效率最终取决于其整体的各项制度之间的配合。因此,人们开始从更开阔、深入的视野,去寻找解决劳资争议和劳资冲突的有效机制,包括人力资源管理与劳资关系整合的内部协调机制以及内隐性的文化调节机制等,这无疑是一大进步。

总之,尽管由于当前劳资关系博弈各方利益差别和效用函数不

同而选择不合作战略和斗争行动的可能性是存在的，从而劳资关系博弈的“囚徒困境”现象短期内难以避免，但在新形势下由于博弈各方共同利益的存在以及驱使，以及和谐社会对和谐劳资关系诉求的宏观社会背景和政府目标，劳资关系博弈各方定能走出“零和博弈”的狭隘空间，去寻求一种建立在合作和多赢基础上的真正的可持续关系模式，因而和谐稳定的劳资关系将是长期发展的趋势。

## 二、本书研究的基本内容及创新之处

本书内容分为七个部分。具体包括：

绪论，即本书的第一部分。

第一章是中国私营企业的崛起及劳资双方主体的形成。本章介绍了中国私营企业的发展轨迹、私营企业在中国经济发展中的地位与作用，以及劳资双方主体形成的背景。

第二章是劳资关系的本质。本章先从劳资关系的内涵入手，分析了现代劳资关系的契约本质，阐述了在社会主义市场经济条件下，劳资关系应当表现为市场关系，反映着商品之间的等价交换关系；也应当表现为社会关系，反映着人与人之间的权利平等关系；更应当是合作共赢关系，反映着生产关系对生产力的促进关系。

第三章是劳资关系基本理论。本章系统介绍了当代西方发达资本主义国家劳资关系研究形成的五大学派的基本观点和主要内容；同时，根据现有文献资料，从劳资理论、劳资现状、劳资关系失衡原因、构建和谐劳资关系四个方面对近年来国内劳资关系的研究成果进行了梳理和总结。

第四章是当前中国私营企业劳资关系问题及其根源。本章首先从经济、政治、社会、文化权益四个方面探讨了当前中国私营企业劳资关系存在的主要问题，并从经济、制度、政府、劳资主体角度分析了当前私营企业劳资关系失衡的深层次原因；最后从微观和宏观两个层面分析了私营企业劳资冲突衍生的消极影响。

第五章是西方劳资关系管理比较分析。首先系统介绍了西方市场经济国家劳资关系的历史演变以及新形势下出现的新问题、新趋势；然后通过对德国和北欧、英美、日本以及经济转轨国家（俄罗斯、东欧）劳资关系管理模式和特点的比较分析，从中总结经验，以资借鉴。

第六章是私营企业劳资关系协调机制的系统思考。首先从理论和现实条件角度，阐述了从冲突走向和谐稳定是中国私营企业劳资关系发展的方向；分析了新的历史条件下，新合作主义是中国私营企业劳资关系整合的目标模式，提出了近期目标（建立和完善政府主导下的劳资关系协调机制）和中长期目标（构建新合作主义为基础的劳资关系自主协调机制）；最后，着重从整体视角系统分析了三方协商机制、劳资关系与人力资源整合机制、文化调节机制等对于私营企业劳资关系形成和谐稳定秩序的积极作用。

相对于已有的研究成果，本书主要有以下几个创新点：

从研究内容上看，国内劳资关系研究涉及劳资理论、劳资现状、原因分析、政策建议等诸多方面，但从纯学术的角度审视，目前有关劳资关系的理论研究相对不足，仍然处在引用、介绍西方劳资理论的阶段，尚未开始形成有中国特色的劳资理论及其体系。本书的研究既是对学术界已有研究的进一步深化，又是在结合中国国情基础上对我国劳资政策、制度等的系统回顾和反思。

在研究视角方面，由于劳资关系不仅仅是一个经济理性和博弈的问题，更是涉及政治民主、集体行动、阶层分化、公正分配、法律正义、社会转型等方方面面，本书针对以往单一学科领域、单一视角研究现象，从经济学、管理学、社会学、法学等整体视角，对中国私营企业劳资关系展开了系统的分析。

在研究层次上，本书的研究既是一种理论思考，也是一种现实分析，在现有成果的基础上，宏观与微观兼顾，理论与现实结合，更深入、更具体地进行了探索和研究，即一方面，通过对劳资关系

理论的系统考察，有助于加深对现代劳资关系理论及其发展趋势的整体认识和把握；另一方面，通过对中国私营企业劳资关系现状、问题的系统分析和思考，探索适应我国私营企业劳资关系的发展方向、目标模式以及整体协调机制，为政府、私营企业构建劳资关系的和谐秩序提供理论指导和决策参考。

# 第一章 中国私营企业的崛起以及 劳资双方主体的形成

与根植于传统的资本主义经济、完整地经历了从古典资本主义企业形态到现代股份制公司企业形态过渡的西方市场经济国家的企业不同，中国企业在新中国成立以后的相当长一段时期内是作为计划经济的附属工具而存在的。按照日本经济学家小宫隆太郎的说法，中国至少在 20 世纪 80 年代中期以前是不存在真正意义上的企业的，中国所谓“企业”充其量不过是现代意义上的企业的一个工厂甚至车间而已。<sup>①</sup> 因而，中国企业劳资关系问题的产生和发展经历了与西方市场经济国家完全不同的历程。准确地说，中国劳资关系问题是在 20 世纪 80 年代以后才逐渐出现的，这种情况与中国独特的经济发展道路和特殊的企业形态演变过程有着直接的关系。

## 第一节 改革开放以来快速崛起的 中国私营企业

从 1949 年到 1978 年，中国的政治运行凸显的是浓郁的“革命”色彩。这一阶段的所有革命活动都是围绕一个主题——斗私、批私、改私，把私变成公，主要表现为把民族资本改造为国有资产，在农村建立人民公社。所谓变成公就是指变成两种所有制——

---

<sup>①</sup> [日] 小宫隆太郎：《现代中国经济：日中的比较分析》，北京：商务印书馆，1993 年版，第 72 页。

全民所有制和集体所有制。

改革开放以来，与中国国有企业的改革和发展密切相关的另一重要现象，是各种非国有制企业从无到有、从小到大迅速崛起，并逐渐发展成为国民经济中的重要力量。这些企业包括从1978年之后迅速发展起来，到20世纪90年代中期以前曾经在中国经济中扮演重要角色的乡镇企业；自改革开放之后出现在90年代中期以后逐渐发展壮大起来的私营企业；还有伴随改革开放在中国经济中发挥重要作用的三资企业。随着我国市场经济体制的成熟和完善，乡镇企业已完成其在中国经济发展过程中的历史使命；三资企业在我国经济中所占的比重相对较少。而私营企业在我国发展迅速、一枝独秀，其在国民经济中所占的比重不断提高，所作出的贡献越来越大，因而在我国非公有制经济中最具代表性。

### 一、“民营经济”、“民营企业”和“私人经济”

“民营”经济或“民营”企业，近十多年来已成为人们习惯用语，人们也心知肚明，这个“民营”就是指私有经济或私人企业。然而就经济学意义讲，这个用语并不确切也不科学，可以说它是在我国特定历史时期的产物。

在20世纪80年代一段时期曾流行“戴红帽子”。这是因为我国刚开始从计划经济转向社会主义市场经济，当时社会主义市场经济概念尚未提出，计划经济体制下长期形成的以“公有”为主的传统意识还盘踞在人们脑海中，把市场经济等同于资本主义，把私人经济看成与公有经济“水火不相容”的传统观念，对私有经济虽不至谈虎色变，但对这类字眼极为敏感，极力忌讳。我国私人经济和私人企业最早是在浙江温州一带发展起来的，当时为了避免传统观念的阻力，不少私人的个体企业和合伙合作企业常打着“股份合作制”的名义出现，图的是“股份合作制”是一顶集体所有制的“红帽子”；后来也有一些私人企业想方设法挂靠国有企业或某些政府部门，无非也是想找一顶“红色保护伞”。20世纪90年

代初中央虽明确提出社会主义市场经济战略目标，而且明确以公有制为主体、多种所有制共同发展的方针，但一些私人企业家及一些学者还心有余悸，就提出了“民营经济”、“民营企业”的称谓，“民营”两字虽称不上“红色帽子”，但毕竟避讳了“私有经济”、“私人企业”的敏感字眼，而且一直沿用到今天。“民营”这一用语是我国在从计划经济向社会主义市场经济转轨过程中特定阶段的产物。

尽管我们在国内自己用了多年的“民营经济”、“民营企业”的用语，但国外学者和媒体一直把它称之为“私人经济”（Private Economy 或 Private Sector）或“私人企业”（Private Enterprise）。不仅如此，我们对外介绍时也直截了当地说是“私人经济”或“私人企业”。所以，所谓“民营经济”或“民营企业”的用语，是一种“自欺而不欺人”的文字游戏。

对于社会经济结构来讲，无论在马克思主义经济学或西方经济学里，重要的是“所有制”问题。马克思主义经济学所强调的所有制不是一般财产所有制，而是生产资料所有制，而在生产社会化条件下生产资料的组合体是企业，企业是公有或私有便成为马克思主义经济学关注的要点。西方经济学关注的是生产要素的“所有权”，而生产要素的组合体为企业，故它特别关注企业的产权。经济学（无论马克思主义经济学还是西方经济学）都把“所有制”作为反映经济实体或企业的本质属性的首要标志。在我国社会主义经济中，明明是私人经济或私人企业，却用“民营经济”、“民营企业”一词，正是在“所有制”这个反映经济本质属性标志上采取隐晦、规避的做法，这一用语在理论上是不确切的。

## 二、改革开放以来我国私营企业的发展

1978年以后，随着社会主义计划经济体制向社会主义市场经济体制的转型不断深入，私营企业经历了孕育、萌发到发展、成长直到近几年的迅速发展等阶段。

### （一）起步阶段（1978～1981年）

自1956年“公私合营”完成至1966年，私营经济接近空白。其后10年“文革”，随着批判“小生产自发势力”和“割资本主义尾巴”深入展开，私营经济在中国大地几乎绝迹。1976年粉碎“四人帮”，冲破了长期“左”倾错误的严重束缚，给私营经济发展提供了政治空间。1979年9月29日，叶剑英同志在庆祝中华人民共和国成立30周年大会上的讲话中指出：“目前在很有限的范围内继续存在的城乡劳动者个体经济，是社会主义公有制经济的附属和补充。”1980年8月17日，中共中央在关于转发全国劳动就业会议文件的通知中明确提出，要鼓励和扶持城镇个体经济的发展。1981年，国家在雇工问题上又有所松动，允许有技术和手艺的个体劳动者可以请一两个帮手，带不超过5个徒弟。在这一时期，我国城乡个体工商业户从1978年年底的14万人发展到1981年的182.9万户、从业人员227.9万人。因此，从严格意义上讲，这个时期还没有真正意义上的私营企业，只有个体工商户。

### （二）高速发展阶段（1982～1985年）

1982年9月，中共第十二次代表大会召开，大会报告指出：“在农村和城市，都要鼓励劳动者个体经济在国家规定的范围内和工商行政管理下适当发展。”同年12月全国五届人大五次会议通过的《中华人民共和国宪法》第十条规定：在法律规定范围内的城乡劳动者个体经济是社会主义公有制经济的补充。国家保护个体经济的合法权益和利益。以党的十二大为标志，国家关于发展个体经济的方针基本形成。

在这一时期，国家经济形势很好，经济体制改革开始在农村中胜利推进。农村实行家庭联产承包责任制，极大地调动了农民的积极性，农产品连年大丰收，粮食产量大幅度提高，农民收入大量增

加，剩余资金也大大增加。全国的政策环境此时也变得较为宽松。1983年中共中央《关于当前农村经济政策的若干问题》指出：“允许资金、技术、劳力一定程度的流动和多种方式的结合，对发展社会主义经济是有利的。”1984年10月通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》指出：我国现在的个体经济是社会主义经济必要的、有益的补充，是属于社会主义经济的。这个阶段的特点是在社会主义实践和拨乱反正中，人们对私营经济的认识逐步加深，有关私营企业的政策、条例逐步形成。于是，在从1982年到1985年的这四年中，我国私营经济获得了高速发展。

### （三）稳定发展阶段（1986~1989年）

这一阶段，由于私营经济发展过快，势头过猛，并暴露出一些较为严重的问题，国家加强了对私营经济的管理，有关政策、法规也日趋完善。1987年召开的党的第十三次代表大会指出：“目前全民所有制以外的其他经济成分，不是发展太多了，而是还很不够。对城乡个体经济和私营经济，都要鼓励它们发展。”1988年4月，《中华人民共和国宪法》确立了私营经济的合法地位，同年6月国务院出台了《中华人民共和国私营企业暂行条例》。1989年，国家工商行政管理局根据宪法和《私营企业暂行条例》，开始对私营企业的登记注册工作，当年共登记私营企业90581户。1989年11月9日，党的十三届五中全会通过的《关于进一步治理整顿和深化改革的决定》指出，应当运用经济的、法律的和行政的手段，对个体经济加强管理和引导，鼓励它们在国家允许的范围内继续发展，发挥它们发展生产、方便人民生活 and 扩大劳动就业等方面的积极作用，限制它们不利于社会主义经济发展的消极方面。这几年，在国家的政策导向和市场机制的作用下，私营经济和个体经济在行业结构、人员结构和经营规模等方面进行了一些调整，使前几年过高的增长速度受到抑制，呈现出一种稳定发展的态势。