



当代学术文丛



Z 中国非公有制企业 劳资关系研究

hongguofeigongyouzhiqiyelaoziguanyxianjiu

谢海东 / 著

江西人民出版社

中国非公有制 企业劳资关系研究

Zhongguofeigongyouzhiqiyelaoziguanyanjiu

谢海东 / 著

江西人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国非公有制企业劳资关系研究/谢海东著. —南昌:江西人民出版社,2010.12

ISBN 978 - 7 - 210 - 04665 - 3

I. ①中… II. ①谢… III. ①私营企业—劳资关系—研究—中国 IV. F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 247028 号

书名:中国非公有制企业劳资关系研究

作者:谢海东 著

责任编辑:汪婷

封面设计:关科

出版:江西人民出版社

发行:各地新华书店

地址:江西省南昌市三经路 47 号附 1 号

编辑部电话:0791 - 6898705

发行部电话:0791 - 6898815

邮编:330006

网址:www.jxp-ph.com

E-mail:jxp-ph@tom.com web@jxp-ph.com

2010 年 12 月第 1 版 2010 年 12 月第 1 次印刷

开本:880 毫米×1230 毫米 1/32

印张:7.75

字数:200 千字

ISBN 978 - 7 - 210 - 04665 - 3

赣版权登字—01—2010—147

版权所有 侵权必究

定价:22.00 元

承印厂:江西省南昌市红星印刷有限公司

赣人版图书凡属印刷、装订错误,请随时向承印厂调换

导 论

第一节 研究背景与研究意义

一、研究背景

劳动是人类最基本的社会实践活动。劳动创造了人,劳动创造了人类社会。然而,劳动作为一个广泛的社会问题,是人类社会进入近代以来的事情。在以往的社会形态中,奴隶社会的奴隶劳动者没有人身自由,封建社会的小农劳动者享有少量的生产资料,这两种社会都不存在就业意义上的劳动问题。而在资本主义社会中,劳动者与生产资料相分离构成了劳动形态的基本特点,劳动者与生产资料相结合的方式则是工人向雇主出卖劳动力,雇主向工人支付工资,从而结成资本主义的劳资关系。劳动问题作为一个社会问题——劳动者与生产资料相结合的过程中所出现的社会经济问题,即由此产生。

劳资关系是以市场经济为特征的工业社会里最基本、最具体的社会经济关系。宽泛地看,市场经济社会都是以资本为核心和灵魂来运作的经济社会,在这个社会中,资本控制着社会的处置权和话语权,资本的权利往往是社会的中心权利。马克思对于资本的剖析,即是对于资本主义市场经济的本质构成和基本的内在矛

盾的剖析。而且,从1848年马克思主义形成后的150多年来,尽管资本主义市场经济具体的经济结构和社会矛盾不断发生着新的变化,但其基本的社会结构和基本的社会矛盾,并没有发生实质的变化。资本和劳动的矛盾,仍然是这个社会的最基本的经济矛盾和社会矛盾。从20世纪90年代开始的经济全球化,更是将劳动与资本的矛盾扩展到整个世界。资本权力的强化与劳工权益的被侵害和被剥夺,是经济全球化的背景下在全球范围内劳资关系的现状特点和发展趋势。

近几百年来,无论是东方社会还是西方社会,人们对于劳资矛盾与冲突的研究与探讨一直没有停息,越来越多的学者开始将研究的焦点转移到劳工权益的保护上来。当代美国著名劳工社会学家麦克·布洛维(M. Burawoy)为其著名的《生产的政治》(1985)一书撰写的导言,其标题就是“把工人带回分析的中心”,意在强调劳工研究的重要意义。回顾西方发达国家的历史,在推进市场经济建设和工业化进程中,出现了大量的劳资纠纷和冲突,以致1912年美国国会任命了一个名曰“产业关系专门委员会”的9人小组,专门负责调查由劳资冲突引致20人丧生而震惊全美的洛杉矶时代大楼爆炸事件。从此,美国企业界和学术界经历了近一个世纪的探索,研究改善劳资关系,协调雇主与雇员之间的利益关系,并创新了许多管理制度,包括利润分享计划、雇员持股计划、员工参与、共同治理,等等,试图找到解决劳资矛盾与冲突的“灵丹妙药”。

中国改革开放20多年来的一个重要结果,是非公有经济的迅速发展壮大。从1993年到2003年的10年间,私营企业增长了33倍多,年均增长28.87%,注册资本由1993年底的681亿元增加到2003年底的35305亿元,增长了52倍,年均增长48.41%。外商直接投资额也从1990年的35亿美元增加到2005年的603亿美元。伴随着改革进程的深入,中国原有的单一社会结构在多元利益主



体交往关系的催化下,日益分衍出不同的社会阶层。经济体制改革不仅导致了社会结构的变迁,也使中国的劳动关系发生了深刻的变化。长期以来,在计划经济体制下运行的劳动关系基本处于单一化状态,几乎所有的劳动者都为同一个“雇主”工作,区别只在于具体的单位是政府机关、事业单位还是企业,工资收入分配调整也差不多总是以统一的标准和幅度在全国统一行动。然而,随着社会主义市场经济体制的确立和非公有制经济的发展,这种简单划一的劳动关系发生了历史性变化:从传统的国有企业用工体系到新兴创业公司伙伴式关系,从“三资”、私营企业的现代雇佣关系到19世纪私人小作坊的雇佣方式,人们可以在中国同时找到近代史上存在过的各种类型的雇佣关系。显然,面对短短数十年间积聚起来的、如此复杂的劳动关系,无论是企业、劳动者还是政府部门,都还没有具备充分的适应能力。近年来,发生在各类型所有制企业中的劳资纠纷越来越多,个别地方甚至爆发激烈的劳资冲突。就劳资矛盾和劳资冲突发生的频率和激烈程度来看,包括“三资企业”和民营企业在内的非公有制企业表现得尤其突出,一些劳资纠纷引发的冲突以极端的形式演变为劳动者自杀、集体上访,或者绑架、杀害私营企业主等恶性事件,引起了社会各界和新闻媒体的广泛关注。毋庸置疑,劳资矛盾已经凸显为当前社会经济生活中的敏感话题和焦点问题。

发展社会主义市场经济必然要依赖资本,问题在于,在依赖资本的同时如何看待和处理资本与劳动的关系。解决好非公有制企业的劳资关系问题,不仅关系到广大劳动者的切身利益,也关系到非公有制企业自身的发展、成长,乃至整个社会主义市场经济体制的顺利运行和社会的安定团结。然而,与中国非公有制企业的蓬勃发展相比,人们对于劳资关系的研究却显得相对滞后和苍白。因此,加强非公有制企业劳资关系的研究,以适应社会主义市场经济理论发展的理论需求和非公有制企业健康成长的现实需要,是

当前学术界、理论界面临的一项重大而又紧迫的课题。

二、研究意义

劳资关系是社会生产和生活中人们相互之间最重要的联系之一,它对劳动者、企业(雇主)和整个社会有着深刻的影响。就劳动者而言,工作条件、薪资福利待遇将决定他们的生活水平、个人发展和身心健康。对企业来说,劳资关系是否和谐直接影响到生产效率、产品质量和企业竞争力。对整个社会而言,劳资关系还会在更高的层次上对就业状况、经济增长和社会财富的分配产生重要影响。当前,中国的经济改革正处于新的关键阶段,非公有制经济也步入了新的发展时期,研究劳资关系问题具有重要的理论和现实意义。

马克思、恩格斯对 19 世纪资本主义劳资关系的研究,是为了满足当时工人运动和阶级斗争的需要,目的是揭示资本剥削和压迫劳动的秘密和经济实质,使工人明白他们自己所处的地位,明白在经济上受剥削、政治上受压迫的真正原因,并向他们指出推翻资本主义制度的必要性和合理性。当前,我国正处于社会主义初级阶段,实行的是社会主义市场经济,非公有制企业作为国民经济的重要组成部分,从根本上来说,它们的存在、发展是为社会主义经济建设服务的,企业内部的劳资矛盾和冲突属于人民内部矛盾。因此,我们研究非公有制的劳资关系,应以构建和谐社会作为起点和归宿,目的是探讨社会主义市场经济条件下非公有制企业劳资关系的一般规律,探求符合中国国情和社会现实的和谐型劳资关系的实现机制与调节模式,切实维护好劳资双方的合法权益,保持劳资双方权力结构的平衡,从而更好地实现社会公平与公正,促进企业效率的提高,推动社会经济的和谐发展。

本书研究的理论意义主要体现在两个方面:第一,在坚持和继承马克思主义劳资关系理论的前提下,批判性地吸收一些西方劳资关系理论研究的积极成果,进一步挖掘马克思主义劳资关系理

论的历史内涵,逐步拓宽马克思主义劳资关系理论研究的视野,从而更好地丰富、发展和完善马克思主义的劳资关系理论;第二,通过对国内外劳资关系研究成果的系统性总结,梳理和匡正有关观点和认识,有助于提出和论证既符合市场经济的一般要求,又适合中国非公有制企业具体情况的劳资关系理论分析框架,为劳资关系领域出现的新现象和社会事实提供一种有说服力的解释范式,从而使劳资关系研究更加系统、深入和规范。

从劳资关系研究的现实意义来看,非公有制企业劳资关系实质上是劳资之间经济利益关系和社会关系的体现,劳资纠纷和矛盾以及冲突的化解与协调不仅仅是某一企业内部局部问题,它还与社会保障制度、社会就业问题、城乡收入差距问题、社会分配不公等问题紧密相关,因此,对这一命题的研究其实是对当前社会现实与矛盾的系统解构和深入剖析。开展非公有制企业劳资关系的深入研究,一方面可以为企业正确处理和化解劳资纠纷和矛盾提供理论指导,另一方面有助于为政府部门制定或修改相关的劳工政策,保护劳动者的合法权益,维护社会公平提供决策依据。

第二节 国内外研究现状及评价

一、西方学者关于劳资关系研究的新进展

在马克思主义劳资关系理论、古典经济学、新古典经济学、劳动力经济学制度学派和管理学理论研究的基础之上,目前西方学者对劳资关系的研究开始转入实证研究和比较研究的领域。由于劳资关系长期以来引起了国外许多学者的研究兴趣,相关的研究文献可谓浩如烟海。本书仅从以下四方面对劳资关系研究的最新动态作一个简单归纳。(1)关于劳动立法和集体谈判。西方学者

对劳资关系研究最多的是政府的立法工作和工会的集体谈判。Bacharach, Samuel B., Lawler, Edward J. (1981)对谈判战术和谈判力量的关系进行了研究;Capelli, Peter;Sherer, Peter D. (1989)运用组织理论分析了工会契约与管理层兴趣之间的冲突。也有一些学者关注到工会滥用权力的问题。Robert Hebdon 和 Douglas Hyatt(1998)以加拿大企业数据为例,运用实证研究的方法对此进行了研究,他们发现,雇主和政策制定者都非常担心雇员和工会可能会滥用这些拒绝的权力和匿名举报的权力,用以增强集体谈判的力量,而不是用来改善工作现场,以提高工作的安全性或增强对雇员健康的保护。(2)劳资关系与企业绩效。Ichniowski (1984)研究了美国 11 个造纸厂 1976—1982 年间的月度数据资料,比较了零抱怨率与达到平均抱怨率水平的工厂的生产率变动情况,他发现员工抱怨率与生产率之间存在显著的逆向关系;Jody、Andrew 和 Thomas (2004)运用美国十大航空公司 1987—2000 年的季度数据分析了航空业中深层次的工作场所关系和劳资协商如何影响企业绩效,证实了劳资关系状况改善所带来的好处足以弥补工资上升所增加的成本,从而导致利润的提高;Buchele & Christiansen(1999)考察了劳资关系与生产力增长的关系,他们通过实证研究发现,强有力地保证工人权利的工业关系制度能够培养合作性的劳资关系,劳动关系与生产力增长之间存在显著的正相关关系;(3)中小企业劳资关系的性质。Rainnie (1984)在其博士论文中指出,在小型企业里劳资关系趋向于雇主与雇员之间建立一种合作、相互尊重、理性解决冲突问题的关系;英国学者 Mataly(1999)通过 6000 个随机电话访问和 600 个小型企业的样本进行了研究,探讨分析了小型企业劳资关系的本质和内涵;Nick Kinnie 和 Mike Terry (1999)等也对中小企业的劳资关系冲突进行了案例研究和比较研究。他们认为,劳资关系冲突管理的关键在于改善三个方面的管理水平:企业的管理架构、劳工

组织和人力资源管理的具体政策和实践;(4)关于冲突管理模式的比较研究。1973年,Zupnov和Josip比较研究了南斯拉夫的“工人自治型”与美国的“集体谈判”两种劳资关系冲突管理模式。此后,更多的学者对管理劳资关系冲突进行了许多比较研究。例如Hiromichi Shibata(1999)和Brown·Clair、Reich·Michael(1997)分别对美国和日本企业劳资关系冲突管理进行了比较研究。

如何调整好契约基础上的劳资关系,在西方国家已有超过一百年的经验了,这些经验凝结在劳资关系理论研究文献和各国的劳资关系制度、立法与政策之中。从纯技术的角度看,国外劳资关系理论与实践为研究中国非公有制企业劳资关系提供了许多有益的观察视角和分析工具,具有积极的借鉴意义。

二、国内学者对非公有制企业劳资关系的研究现状

近几年来,国内关于非公有制企业劳资关系的研究取得了积极的成果。从研究范围来看,历史与现实都有涉及,理论与实际都有阐述。研究视角也呈现多样化特征,除经济学方法外,社会学、管理学、法学、行为心理学的理论工具也开始引入到劳资关系的分析中。但是,总的来说,这些研究还是零星的、表层的、比较薄弱的。在这些研究中,对局部问题的分析较多,系统的研究还比较欠缺,且存在重定性分析、轻定量分析的现象;许多文献仅仅停留在现象描述、问题认定和经验探索的浅层次上,对本质的深刻剖析较少,理论上缺乏系统的梳理和审视。

由常凯主编的《劳动关系、劳动者、劳权》(1995)一书是国内较早的、系统研究中国劳动问题的代表性著作之一,该书使用专门的章节就中国的外商投资企业和私营企业的劳动关系状况和特点进行了具体分析。李敏(2003)、徐小洪(2004)的专著则分别从经济学和管理学的角度分析了私营企业中的劳资关系(雇佣关系)及其存在问题。其他的研究文献多数围绕劳资关系中的某一特定

问题展开分析。本书根据搜集到的相关文献资料,摘取一些有代表性的观点,对非公有制企业劳资关系的研究进行简单的归纳与综述。

(一) 关于劳资关系的现状与特征

赵曙明、张燕、毛智勇(1994)研究了中国三资企业劳资双方的权力基础和权力结构失衡问题;周长城、吴淑凤(2000)从理论上分析了中外合资企业劳资关系的动静态结构和动态过程;李培林(1995)指出我国私营企业的劳资关系“相对平静,但是这种平静是建立在双方力量的平衡上”;张厚义、刘文璞(1994)认为我国私营企业主“与农民、工人阶级雇佣工人阶层的矛盾,也没有达到激烈对抗的程度”。但是,张理海等(2000)认为,过度的资本剥削,使相当多的雇主成了暴发户,许多私营企业主对雇工的剥削十分残酷;卢现祥(1999)考察了转轨时期我国非公有制企业劳资关系形成的特征。他认为非公有制企业劳资关系的形成,实质上是劳动力所有者与资本所有者力量对比及其博弈的过程,并从不平等性、不稳定性、契约的不完全性和三方机制不健全四个方面地分析了我国非公有制企业劳资关系形成的特点;余红、丁骋骋(2004)从社会学的角度分析了农民工问题伴生的劳资矛盾,她们认为当前劳资矛盾的焦点是私营企业老板拖欠农民工工资问题;姚先国、赖普清(2004)对中国劳资关系的城乡户籍差异进行了实证研究。

(二) 关于劳资关系的性质与内涵

冯臣责、王铁男(1999)讨论了中外合资企业劳资关系的性质,认为它与公有制企业劳资关系有着本质的区别,既有对立性又有一致性;陈有志(1998)认为我国现阶段私营经济的雇佣劳动关系具有资本主义的一般特征和本质属性;周长城(2000)通过对部分中外合资企业的调查,分析了职工的劳动状况、劳动报酬和劳动保障等问题,认为中外合资企业的劳资关系有其自身的特殊性,其

劳资冲突日益表面化,而其主体对立的性质引起工会角色的重新定位,劳资关系的发展使劳资冲突正演变为工人与管理人员的冲突;周新军(2001)从当代社会现实出发对马克思主义劳资关系理论进行了重新审视,在此基础上分别就中国劳资关系的一系列理论问题进行了深入剖析;孟令军(2002)认为,劳资关系既是一种市场经济关系,也是一种市场文化关系;他的研究为审视和调节劳资关系提供了一个新的视角和途径;平新乔(2005)专门研究了民营企业中的劳资关系,他认为民营企业劳资关系主要不是民营企业与下岗的原国有企业工人的关系问题,而是民营企业主与广大来自农村的新生的产业大军之间的关系问题。他的一个基本观点是:民营企业劳资关系上出现的矛盾与冲突,要比国有企业改制过程中发生的劳动纠纷缓和。

(三)关于劳资关系的调整

李敏(2000)研究认为,资本的相对稀缺、劳动力市场的买方垄断以及市场发育不良等经济因素导致了私营企业劳资地位的不对称,提出了通过减税来引导资方行为的政策建议;贺艳秋(2002)论述了私营企业劳资关系的道德调整的必要性和可能性;王荣武、李红(2002)考察了集体协商谈判与劳动力市场效率之间的关系,他们的研究发现,工会的独立性与力量是企业集体谈判开展的重要条件,并提出要提高工会的独立性,以此来均衡劳资双方的力量;常凯(2004)从法学角度考察了中国劳动关系的法律调整,提出要适应经济全球化的形势,以国际劳工标准为依据完善中国的劳动立法,实现中国的劳权保障;夏小林(2004)分析了中国私营企业劳资关系失衡的主要表现及协调机制;姚先国(2005)分析了民企劳资关系的基本态势和劳资冲突的内在机理,认为当前的劳资关系属于“相对的弱资本与绝对的弱劳动”之间的关系,应该对物质资本产权和人力资本产权实行同等保护;陈微波(2005)从劳动契约和心理契约的局限性和互补性出发,认为应该把劳动

契约和心理契约结合起来作为劳资关系的调整机制;平新乔(2005)认为,处理民营企业劳资关系的基本机制应是劳动力市场。

第三节 研究思路、逻辑结构和研究方法

一、研究思路和逻辑结构

本书的基本任务,是要从总体上分析和把握中国非公有制企业劳资关系的发展演变规律及其存在的问题,并从理论上加以解释和说明,同时提出和谐型劳资关系的实现机制和调节措施。服务于这一研究目标,本书确定了以下基本思路:以马克思主义劳资关系理论为基础,吸收当代西方劳资关系理论的精华,结合当代中国转轨时期的社会经济背景,围绕劳资冲突和劳资合作这两个劳资关系的核心范畴,对中国非公有制企业劳资关系的一系列理论与实践问题进行分析 and 探讨。

本书在逻辑结构上以劳资关系理论综述和评价作为分析的起点,然后提出了一个融合经济学、社会学、管理学、心理学研究方法的分析框架,从学理分析开始,以规范分析结束,其中贯穿大量的实证描述和分析,形成全文的构思和布局。全文由六个部分组成,各章的具体内容为:

第一章是劳资关系理论综述。本章的主要任务是理清劳资关系的理论脉络,探索劳资关系理论发展的内在规律和逻辑线索,为下一步研究中国非公有制企业劳资关系进行理论铺垫。首先阐述了古典劳资关系和马克思主义的劳资关系理论,然后对当代西方劳资关系理论的主要流派及其观点进行评介,在此基础上提出了中国非公有制企业劳资关系研究的分析框架。

第二章分析中国非公有制企业劳资关系的历史演进过程。通过对相关历史材料的分析,试图给出一个建国 50 多年来非公有制企业劳资关系的动态变化图景,同时揭示出改革开放后劳资关系死而复生的深刻社会背景。

第三章是对中国非公有制企业劳资关系的现状描述与价值判断。本章详细分析了劳资关系主体双方的目标和行为,对劳资关系的总体特征、行业特征以及各类型非公有制企业的内部特征进行了分析和概括。然后对中国非公有制企业劳资关系的性质提出了独立的分析和判断。本书认为,当前中国非公有制企业劳资关系各方的基本状态是:雇员组织化程度较低,工会组织独立性不强,组织目标存在严重偏差、扭曲或弱化;雇主的权力地位不断上升,而雇员一方的地位则不断下降,从而形成了强资本、弱劳动的单极化权力格局。关于劳资关系的性质,本书得出的基本判断是:当前中国非公有制企业劳资关系虽然体现了雇主对雇员剩余劳动的无偿占有,但是这种占有关系总体上局限于市场经济所能容纳的范围。劳资之间的冲突,不是对抗关系的体现,而是人民内部矛盾的一种表现形式,雇主与雇员之间既是雇佣与被雇佣的关系,同时也是生产要素之间的合作关系。

第四章是非公有制企业劳资关系的冲突分析。考察了劳资冲突的现状和表现形式,研究了造成劳资冲突的直接诱因,剖析了劳资冲突的社会经济和制度根源。本书认为,劳资冲突的直接诱因,来自于企业雇主对雇员利益的严重侵害,如克扣、拖欠工资,人身奴役,强制劳动等,而经济利益的劳资对立、劳动力市场的买方垄断、家族管理模式的盛行、政府行为的扭曲等,则是引发劳资冲突的真正根源。

第五章是中国非公有制企业劳资关系的合作分析与绩效分析。首先从理论上分析了劳资双方实现合作的基础和可能性,接着从博弈论的视角,以计件工资为例对劳资关系、劳资合作与企业

绩效的关系进行论证与说明。劳资关系状况是否对企业绩效产生影响,影响的方向和程度如何,从某种角度看这其实是一个实证问题。因此,本章给出了国外劳资关系实践中的经验证据,并运用来自中国的统计数据,采用分层聚类 and 对比分析方法对劳资关系影响非公有制企业绩效的情况进行实证分析。最后阐述劳资关系影响企业绩效的作用机理。本书的实证分析表明,劳资关系与企业绩效在区域上存在一定程度的对应关系:劳资关系状况较“优”的地区,往往伴随着较高水平的企业绩效,反之亦然。

冲突与合作是劳资关系的两个基本形态。本书认为,尽管中国非公有制企业中客观上存在一定程度的劳资冲突,但是总体上看,劳资合作是主流,劳资冲突是支流。改革开放近三十年来中国非公有制企业的蓬勃发展,从某种意义上说正是劳资合作的结果与表现。

第六章的研究重心从劳资关系的理论与实证分析转入到劳资关系的对策分析,其基本任务是从建设和谐社会的角度,解答当前社会经济条件下,如何构建和谐型劳资关系这一重大实践问题。本章给出了和谐型劳资关系的内涵、特征及其与和谐社会的内在联系,分析了企业社会责任运动对中国非公有制企业劳资关系的影响,并提出了和谐型劳资关系的实现机制与调节措施。

二、研究方法

本书的研究主题决定了本书的研究方法。基本的指导思想是坚持和运用马克思主义的立场、观点和方法来研究中国非公有制企业的劳资关系问题,同时也积极借鉴、利用自然科学和其他社会科学的分析手段与工具。具体技术性方法包括:历史分析、制度分析、规范分析、实证分析和案例分析法。

历史分析的方法是一种最传统的研究方法。它将研究对象看成是发展的和动态的过程,而不是一个既定的和固态的现象,更加关注研究对象的背景原因、发展过程与趋势等。劳资关系的历史

分析方法,就是要从劳资关系发展的过去、现在和将来的比较分析中,发现影响劳资关系的因素及其发展规律,从宏观上对劳资关系状况作出历史的解释。

制度分析方法强调社会制度因素对劳资关系产生的影响,从宏观和总体的角度,来分析和把握劳资关系的特质以及劳资关系主体与制度环境之间的相互作用,注重劳资关系的政策研究。这一制度包括经济制度的所有制、分配制度,政治制度的国家体制、法律与政策,也包括社会制度的层级结构、社会意识等。

经济学中的规范分析就是用一定的价值观去评价经济现象的好坏或制度政策的利弊,回答经济行为人的选择或经济事物“应该是什么”的问题。劳资关系中的规范分析,是要从社会公平与正义、平等与效率等多个角度,对劳资关系的特征、性质、问题及其调整措施作出分析、判断与评价。而实证分析是在一定假设前提下,对经济行为或经济事物进行的客观描述,而不涉及结果好坏的价值判断。劳资双方行为、目标的差异和变化,对企业劳资关系有着直接的影响,它不仅是决定劳动投入的重要因素,而且与企业的绩效水平密切相关,这些问题都需要用实证分析的方法来加以考察。

个案研究方法是通过典型案例来揭示事物的某种特征,或验证某种观点的一种研究方法。为了反映非公有制企业劳资关系的现实情景,展现其中的矛盾、问题与特征,本书在研究过程中,用写实手法引用了一些典型案例来论证、说明相关的问题。比如在劳资冲突分析的有关章节,大量的案例生动地揭示了劳资纠纷与冲突产生的直接原因。通过对典型案例的研究,可以总结、提炼案例背后的经验与方法,更好地揭示案例背后的事物本质,并可以增强论证过程中的逻辑性和说服力。

目 录

导 论	1
第一节 研究背景与研究意义	1
第二节 国内外研究现状及评价	5
第三节 研究思路、逻辑结构和研究方法	10
第一章 劳资关系理论概述与分析框架	1
第一节 古典劳资关系理论	1
第二节 马克思主义劳资关系理论	5
第三节 当代西方劳资关系理论	12
第四节 劳资关系理论的一个分析框架	28
第二章 中国非公有制企业劳资关系的 历史演进	31
第一节 改革开放前非公有制企业劳资关系 演变的历史考察	31
第二节 改革开放后非公有制企业的发展与 劳资关系的再生	39
第三章 中国非公有制企业劳资关系的 现状	57
第一节 非公有制企业劳资关系主体的目标与行为	57
第二节 中国非公有制企业劳资关系的特征	80
第三节 中国非公有制企业劳资关系的性质	99