

广东财大法学学术文库

劳动关系稳定 分层法律调控研究

LAODONG GUANXI WENDING FENCENG FALÜ TIAOKONG YANJIU

刘焱白◎著



 中国政法大学出版社

广东财大法学学术文库

劳动关系稳定 分层法律调控研究

LAODONG GUANXI WENDING FENCENG FALÜ TIAOKONG YANJIU

刘焱白◎著



中国政法大学出版社

- 声 明
1. 版权所有，侵权必究。
 2. 如有缺页、倒装问题，由出版社负责退换。

图书在版编目（C I P）数据

劳动关系稳定分层法律调控研究/刘焱白著. —北京:中国政法大学出版社, 2015. 5
ISBN 978-7-5620-5997-4

I. ①劳… II. ①刘… III. ①劳动关系—劳动法—研究—中国 IV. ①
D922. 591. 4

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第094780号

出 版 者	中国政法大学出版社
地 址	北京市海淀区西土城路 25 号
邮寄地址	北京 100088 信箱 8034 分箱 邮编 100088
网 址	http://www.cuplpress.com (网络实名: 中国政法大学出版社)
电 话	010-58908586(编辑部) 58908334(邮购部)
编辑邮箱	zhengfadch@126.com
承 印	固安华明印业有限公司
开 本	720mm × 960mm 1/16
印 张	17. 75
字 数	290 千字
版 次	2015 年 5 月第 1 版
印 次	2015 年 5 月第 1 次印刷
定 价	39. 00 元

广东财经大学法学院学术文库

编辑委员会

主 编：杜承铭

副主编：邓世豹

编委会成员（按姓氏拼音为序）：

邓世豹	杜承铭	房文翠	孟国碧
袁碧华	钟立国	朱孔武	

TOTAL ORDER 总序

我国的改革开放事业已进入一个全新的发展阶段。面对新形势新任务，全面建成小康社会，进而建成富强、民主、文明、和谐的社会主义现代化国家，实现中华民族伟大复兴的中国梦，必须全面推进依法治国。建设中国特色社会主义法治体系和社会主义法治国家是一项系统工程，它的推进需要全社会的共同努力，也仰赖于法学学术研究的发展和进步，需要优秀的法学理论成果的支持。

广东财经大学法学院从成立至今已经走过了22个春秋。22年来，法学院在师资队伍建设、专业建设、学科建设、人才培养、社会服务等方面都取得了突出的成绩，已经发展成为广东省乃至华南地区重要的法学人才培养基地。为了促使法学院学科建设和科学研究迈上一个新的台阶，培育一批优秀的法学研究人才，产出一批优质的理论研究成果，为国家法治建设尽一点绵薄之力，在中国政法大学出版社的大力支持下，我们组织撰写、出版这套“广东财大法学学术文库”。

“广东财大法学学术文库”以反映广东财经大学法学院教师的最新学术研究成果，促进广财法学学科建设的发展和繁荣，促进广财法学科学研究和人才培养，构建广财法律人对外学术交流的新平台，扩大广财法学的社会影响，提升广财法学的学术地位为基本宗旨。

“广东财大法学学术文库”的学术队伍具有系统而深厚的法学理论基础，宽广而扎实的法学专业知识功底，具有很强的创新意识、较高的理论造诣和较强的科研能力。入选“广东财大法学学术文库”的著作将密切关注法学学术前沿，紧密联系经济、社会发展的实际，牢牢把握时代的脉搏，坚持立足中国实际和拓展国际视野的原则，充分反映最新的法学研究思想成果，为中

国的法学研究事业添砖加瓦。

我们愿意将“广东财大法学学术文库”作为广东财经大学法学院成年的礼物，献给一直以来关心、支持、帮助法学院发展的领导、专家、朋友们，献给我们同舟共济、艰苦奋斗的同事们。

我们希望“广东财大法学学术文库”的学术成果日益丰富，成为广财法律学人茁壮成长的生机勃勃的学术园地，成为广财法学院对外展示高层次理论研究成果的重要窗口，为争奇斗艳的中国法学研究的学术大花园增添一朵亮丽的奇葩，为法学学科建设和科学研究事业的蓬勃发展，为促进中国现代法治建设和社会文明进步奉献我们的一分力量。

我们对为“广东财大法学学术文库”的策划、出版付出辛勤劳动的中国政法大学出版社的编辑、各位评审专家和编委表示衷心的感谢！

广东财经大学法学院

2015年4月12日

CONTENTS 目 录

总 序 / 1

第一章 绪 论 / 1

第一节 研究背景及意义 / 1

第二节 研究视角和思路 / 4

第三节 国内外研究综述 / 4

第二章 劳动关系稳定法律调控的理论基础 / 12

第一节 劳动关系稳定的界定 / 12

一、劳动法中的劳动关系 / 12

二、稳定 / 19

三、劳动关系稳定 / 24

第二节 劳动关系稳定的法律调控 / 32

一、法律调控的一般特点 / 32

二、劳动关系稳定法律调控的特点 / 35

三、劳动关系稳定法律调控的局限性 / 37

第三节 劳动关系稳定法律调控中的政府干预 / 38

一、界定 / 39

二、合理性与局限性 / 40

三、主要手段与分类 / 42

第三章 劳动关系的分层及分层稳定 / 47

第一节 劳动关系的分层 / 47

一、集体劳动关系的存在辨析 / 47

二、整体劳动关系的存在辨析 / 53

三、劳动关系内部结构的分层 / 55

第二节 劳动关系的分层稳定 / 59

一、整体劳动关系的稳定 / 59

二、集体劳动关系的稳定 / 61

三、个别劳动关系的稳定 / 62

第三节 珠三角地区劳动关系稳定的现状调查 / 64

一、对劳动者的调查 / 65

二、对用人单位的调查 / 67

三、对劳动争议仲裁的专项调查 / 70

四、对调查结果的简要评析 / 71

第四章 整体劳动关系稳定的法律调控 / 72

第一节 整体劳动关系稳定的解读 / 72

一、界定 / 72

二、判断标准与表现形式 / 73

第二节 劳动力供需状况的法律调控 / 76

一、就业促进的法律保障 / 76

二、社会保障的法律制度 / 83

三、劳动力市场的反歧视制度 / 89

第三节 劳动关系主体利益分配的法律调控 / 94

一、劳动基准的界定及其对劳动关系主体利益的分配 / 94

二、劳动关系主体利益均衡分配下劳动基准的合理设置 / 98

三、经济全球化影响下劳动基准的因应对策 / 102

第四节 劳动关系主体行为方式的法律调控 / 106

一、三方机制的界定 / 107

二、三方机制对劳动关系主体行为方式调控的宏观性 / 108

三、三方机制在我国的实践及其完善/ 112

第五章 集体劳动关系稳定的法律调控/ 117

第一节 集体劳动关系稳定的解读/ 117

一、界定/ 117

二、表现形式/ 120

三、实现机制/ 124

第二节 集体劳动关系力量均衡的法律保障/ 126

一、工会的代表权/ 127

二、工会的独立性/ 131

三、工会的组织力/ 136

四、工会的分层运动/ 139

第三节 集体劳动关系有序运行：集体谈判的法律保障/ 148

一、劳动者集体谈判权的保障/ 148

二、集体谈判模式的选择/ 150

三、集体谈判范围的界定/ 153

四、集体谈判程序的保障/ 154

五、我国对集体谈判的模式选择/ 157

第四节 集体劳动关系有序运行：集体行动权的法律保障/ 163

一、集体行动权与集体劳动关系稳定的关系/ 163

二、罢工法律制度的国外考察/ 167

三、我国罢工法律制度的构建/ 170

第五节 集体劳动关系争议处理制度/ 174

一、集体劳动关系争议处理的理解/ 174

二、集体劳动关系争议处理的国外实践/ 176

三、我国集体劳动关系争议处理制度的构建/ 178

第六章 个别劳动关系稳定的法律调控/ 180

第一节 个别劳动关系稳定法律调控的解读/ 180

一、个别劳动关系稳定的界定及表现形式/ 180

二、法律调控的主要方式/ 184

第二节 用人单位行使劳动关系稳定选择权的调控/ 186

- 一、用人单位行使劳动合同期限选择权的调控/ 186
- 二、用人单位行使劳动合同解除权的调控/ 201
- 三、劳动合同中止制度对用人单位行使选择权的调控/ 225

第三节 劳动者行使劳动关系稳定选择权的调控/ 228

- 一、劳动者行使单方解除权的调控/ 228
- 二、以保护商业秘密为目的之竞业禁止的调控/ 232
- 三、违约责任对劳动者选择权的调控/ 240

第四节 个别劳动关系权利争议的处理/ 245

- 一、界定与基本原则/ 246
- 二、国外的经验/ 248
- 三、我国权利争议处理机制的构建/ 251

结 论/ 263

参考文献/ 265

第一章 绪 论

第一节 研究背景及意义

本书研究置身于这样一个大背景中——当前我国社会正处于加速转型期，即我国正经历从传统社会向现代社会的转变，社会结构在领域、区域、阶层、组织、利益和观念上都发生了迅速的分化。伴随着这种社会转型与体制转轨，社会产生了许多矛盾和问题。而传统和旧有的社会整合方式又无法适应这种快速的社会分化，以致在分化与整合交接过程中出现严重的空白环节，从而对包括劳动关系稳定在内的社会稳定造成了重大影响。

劳动关系是最重要的社会关系。劳动关系不稳定则社会关系不稳定，社会关系不稳定就必然导致社会的动荡，容易给整个社会、经济的发展带来负面影响。一方面，劳动关系不稳定直接影响国家经济的良性运行，影响经济的持续增长和竞争力的保持。在所有经济关系中，劳动关系的稳定程度直接影响整个国民经济运行的良性程度，从而最终影响整个社会经济的和谐程度。劳动关系稳定的影响力首先体现在，它作用于用人单位和劳动者，直接影响劳动关系双方切身的经济利益；其次，它涉及经济生活，无论在区域经济中还是在产业中，劳动关系最终都会在宏观经济层面上发生作用，影响整个国民经济的发展和走势；最后，无论是稳定、协调的劳动关系，还是对抗、冲突的劳动关系，都会在社会生活的方方面面表现出来，并最终影响社会生活的各个层面和社会生活中的每个人。另一方面，劳动关系不稳定影响和谐社会建设。劳动关系是最基本的社会关系，劳动关系不稳定、不协调，社会和谐就无从谈起。社会主义和谐社会，应该是民主法治、公平正义、诚信友

爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的社会。只有全社会中经济、政治、文化等各个方面，社会中的各个阶层关系融洽、配合默契，社会才能正常运行、平稳发展。和谐是系统内部各个要素协调有序的表现，如果各方面、各要素之间的关系处于紊乱无序状态，那么整个系统就会出现混乱甚至发生严重冲突。历史唯物主义告诉我们，劳动是人类社会存在和发展的基础，不同的生产关系，决定着人与自然的关系，决定着人类社会发展的性质和形态。生产关系的本质就是劳动关系，人们在生产活动中结成的劳动关系是一切社会关系的基础。在平等、自然、协调的劳动关系基础上发展的社会是和谐的社会，在对抗、冲突和压迫的劳动关系基础上发展的社会是不和谐的社会。稳定的劳动关系是社会主义和谐社会中基本的、核心的内容，是和谐社会的基石。因此，劳动关系法律制度的确立，应该以维护劳动关系稳定为基本原则，以促进劳动关系的稳定为基本目标。事实也是如此，每一部劳动法律都将维持或追求劳动关系稳定作为了立法宗旨。

然而，对当前我国劳动关系的现状进行考察，其结果却是令人担忧的。因为我国劳动关系愈加朝不稳定的方向发展。例如，劳动者的失业或隐性失业现象增多，就业压力加大，这使得稳定的劳动关系难以维持；劳动合同短期化现象日益严重，劳动者的流动频率加快；用人单位随意侵害劳动者权益，导致劳资争议不断，劳动纠纷呈现迅速爆发态势，2008年以来甚至出现了劳动争议案件“井喷”现象；集体劳动纠纷尤为突出，涉及劳动者人数剧增，处理难度不断加大，出现了集体上访、围堵政府、阻碍交通、罢工、静坐等恶性劳动纠纷事件。这些现象使得我国劳动关系越发不稳定，也直接影响了社会的和谐。

导致劳动关系不稳定的原因是多方面的。从劳动关系内在原因分析，由于劳动关系主体利益日益独立化和多元化，劳动关系呈现多样化、动态化和复杂化态势，再加上劳动关系的建立机制和调整机制不健全，所以劳动关系的确立、变更和终止有很大的随意性，劳动者的权益也受到较多侵害。在劳动关系的基本格局由原来长期的、固化的劳动关系逐渐向相对松动、不稳定的劳动关系转变的过程中，由于用人单位处于天然的强势地位，一般对劳动关系是否稳定拥有决定权；而劳动者处于弱势地位，难以有效维持劳动关系稳定。而且，在劳动关系运行过程中，由于缺乏必要的协商机制和公正的第三方的调解，导致了劳资对立与冲突增多。

从劳动关系外在因素来考察,我国劳动关系的运行和发展受到工业化、城镇化、市场化、全球化等多个方面因素的综合影响。在我国,分别处于工业化、城镇化的初期、中期或后期的区域同时并存;并且,城镇化滞后于工业化和工业化滞后于城镇化的现象也同时并存。于是,一方面,农村剩余劳动力向非农产业和城镇的转移加剧,出现了规模巨大的农民工,使劳动力市场呈现供大于求的总体格局;另一方面,农民工成为流动性最强的劳动者群体,并且与输入地的居民劳动者处于不平等状态。^{〔1〕}另一重要的原因是我国缺少相应的社会调控制度。当前我国市场取向的经济体制改革,使得社会利益关系复杂化,社会结构分化步伐加快,劳动关系背后的利益也逐步分化与对立,行政手段支配的劳动关系已让位于市场化的劳动关系。过去那种以政治利益为基础、行政控制为手段的利益一体化的劳动关系,逐渐转变为以经济利益为基础、市场调节为手段的利益协调型的劳动关系。这种利益协调型劳动关系表明双方利益存在对立和冲突,但是它应该是可以协调的。如果没有相应的调控机制或者调控机制存在缺陷或者没有较好发挥的话,则利益对立与冲突就将演变为双方行为的对立与冲突,进而劳动关系的有序运行。在市场经济下,劳动关系双方主体的利益配置应当尽量均衡,由利益配置所决定的双方行为方式也应当尽量以对话协商为主,这样才可使劳动关系稳定。所以,劳动基准、三方机制、集体合同、劳动合同、争议处理机制等利益配置和行为规范的法律制度,在稳定劳动关系方面的作用最为显著。显然,我国目前这些调控机制还存在不少缺陷,导致这些机制无法较好地发挥调控作用。

针对我国劳动关系稳定的现状以及相应法律调控机制的不健全,我们有必要对劳动关系稳定法律调控进行深入探讨,而学界对此却缺乏系统研究。因此,对该问题的研究,无论在理论上还是在实践上,都具有重大意义。其理论意义在于:通过本研究,可构建比较完整的劳动关系稳定法律调控的理论。本研究不仅要重新诠释劳动关系稳定,还要辨析劳动关系分层以及劳动关系分层稳定的理论依据,并且从三个层面的劳动关系稳定分别阐述相应的法律调控制度。其实践意义在于:本书服务于党和国家提出的建设社会主义和谐社会的大政方针,为和谐社会中最为重要的劳动关系的稳定设计出具可

〔1〕 王全兴:“关于我国劳动关系稳定问题的基本思考”,载《学术评论》2012年第4、5期。

操作性的法律调控制度，为我国通过法律调控手段实现劳动关系稳定提供理论支持。

第二节 研究视角和思路

劳动关系本身就较为复杂，劳动关系稳定的形态也颇为丰富，对劳动关系进行调控的法律制度牵扯面较广，甚至包罗万象。在本书有限的篇幅之内，要顾及各方面问题是非常困难的。所以，本书不可能像教科书般面面俱到。本书将分层调控作为研究视角，即立足于劳动关系的内部结构划分，将劳动关系划分为三层：整体劳动关系、集体劳动关系和个别劳动关系。本书论述对每一层面劳动关系实施的不同调控手段，以期达到不同内涵和表现形式各异的稳定状态。在论及具体法律调控制度时，研究视角则主要从劳动关系稳定的本质出发，论述集中于劳动关系主体利益配置的均衡和劳动关系的有序运行。

本书依照“是什么”、“为什么”和“怎么办”的思路展开，即劳动关系分层稳定是什么、为什么选择法律调控手段以及如何对劳动关系实施分层法律调控使其达致稳定。关于劳动关系分层稳定是什么，本书着重界定了劳动关系、稳定、劳动关系稳定等几个重要概念，辨析了整体劳动关系和集体劳动关系存在的理由，提出劳动关系三层划分的主张，探讨了劳动关系分层稳定的内涵和表现形式。关于为什么选择法律调控手段，本书主要分析了法律调控在社会调控中的地位以及法律调控的功能，从利益调控和行为规范两个角度论证了法律调控的选择的必然性，分析了劳动关系稳定法律调控的特点及其局限性，阐述了法律调控中政府干预的特点和手段。关于如何对劳动关系实施分层法律调控使其达致稳定，本书从三个层面进行了阐述，分别是：整体劳动关系稳定层面、集体劳动关系稳定层面、个别劳动关系层面。

第三节 国内外研究综述

虽然劳动关系稳定在劳动法领域具有重要意义，但以笔者所能接触到的资料为限，可知国内外劳动法学界专门以劳动关系稳定为论题的著述并不多

见,即便在将劳动关系作为重要研究对象的劳动经济学、社会学、管理学等学科领域,也缺乏对劳动关系稳定的专门研究。但由于劳动关系稳定及其法律调控牵扯面较广,涉及劳动关系及劳动法律制度的方方面面,许多研究都或多或少与劳动关系稳定及其法律调控有所关联。在此,笔者仅对国内外的相关研究作一简要综述。

(一) 关于劳动关系的研究

劳动关系是人类社会最基本的一种社会关系,自从有了人类劳动,劳动关系就已形成。但直到19世纪西欧产业革命带来有关劳动关系问题之后,劳动关系的理论研究才得以初步形成。从卡尔·马克思、埃米尔·迪尔凯姆到马克斯·韦伯,许多学者从政治、经济、历史、哲学、法律和社会等不同学科角度对劳动关系进行了富有成果的研究,形成了各具特色的劳动关系理论,这些理论对于后来的理论发展有着不容忽视的指导和借鉴作用。当代各种劳动关系理论,就是在前人研究的基础上形成和发展起来的。

在西方,有关劳动关系的研究,最具代表性的有新保守学派、管理主义学派、正统多元论学派、自由改革主义学派和激进学派。从理论层面来看,它们在不同的假设下,得出了本学派各具特色的观点与看法。尽管各学派在许多问题上看法不同,但它们之间还是存在共性的。例如,它们理论分析的前提和基础都是建立在资本主义私有产权制度和自由市场经济制度之上的,都是在这一不变框架内进行研究的。又如,它们都强调和谐、协调的劳动关系对企业的经济效率提高、对劳动者的经济利益实现乃至整个国家的经济增长具有重要作用。再如,它们还积极主张政府应发挥在劳动关系缔结、变更、劳动争议处理等方面的宏观调控和干预作用,等等。不过,这些学派并未穷尽劳动关系的一切理论,完整的劳动关系理论体系远未建立。自20世纪60年代以来,马歇尔(Marshall)、克拉克(Clark)、贝克尔(Becker)、兰卡斯(Lancaster)、穆斯(Muth)等西方劳动经济学家进一步拓展了劳动关系的研究范畴,对劳动关系的研究视角进一步微观化,就劳动关系的构成部分逐一加以分析。例如,在雇主方面出现了利润分享制等新的制度安排,而在工会或劳动者方面则形成了新的工会谈判模型与罢工理论。

在我国,学者对国外劳动关系理论进行了大量介绍与研究,推动了国内劳动关系理论研究的步伐。其中,做出较大贡献的有:陈恕祥、杨培雷的《当代西方发达国家劳资关系研究》,卢昌崇、高良谋的《当代西方劳动经济

学》以及杨体仁、李丽林的《市场经济国家劳动关系——理论·制度·政策》等。另外，程延园从经济学的角度介绍了国际上劳动关系较为普遍的学派分类。李敏、张彤从管理学的角度介绍了查尔斯·巴贝奇提出的“利润分享计划”、弗雷德里克·泰罗的科学管理理论以及梅奥的行为科学理论。李丽林、李俊霞等人通过翻译米尔斯的《劳工关系》一书，介绍了美国劳工关系的发展历程以及制度背景、法律、工会等因素的变化和影响。研究表明，西方劳动关系双方力量的此消彼长、劳动关系的对抗或缓和是多种因素共同作用、动态博弈的结果。

而国内有关劳动关系的独立研究始于20世纪80年代中期，是随着经济体制和劳动、就业制度改革而出现的。虽时间不长，但它通过借鉴国外的劳动关系理论，密切联系中国劳动关系变动和调整的实践，对劳动关系的研究确定有推动作用。在劳动法学界，比较有影响力的有王全兴的《劳动法学》、董保华的《劳动合同研究》、《劳动关系调整的法律机制》、常凯的《劳动关系·劳动者·劳权》等。王全兴认为，劳动过程的实现，必须以劳动力和生产资料两个要素相结合为前提。作为劳动法调整对象的劳动关系，就是指劳动力所有者（劳动者）与劳动力使用者（用人单位）之间，为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力由另一方用于同其生产资料相结合的社会关系。董保华认为，首先，劳动者与用人单位之间的劳动关系，是在“利益共同”的基础上，以“利益对立”为特征的。前者要求工资的最大化，而后者追求利润的最大化。其次，劳动关系建立时具有的财产关系与平等关系，建立后转化为人身关系与从属关系，这种转化使利益失衡，而劳动力供大于求又加剧了这种失衡。所以，国家和工会应作为平衡因素加入到劳动关系中来。周长征认为，劳动关系是指在实现社会劳动过程中，劳动者与劳动使用者之间发生的有偿的职业劳动关系。常凯认为，现代劳动关系具有雇佣劳动的本质特点，劳资双方处于利益冲突，甚至阶级冲突之中。但劳动关系是受限制、受制约的。在劳动关系的建立、运行过程中，雇主始终占着主导地位，雇工们只是被动、消极地应付，这种劳动关系是雇主占主导地位的劳动关系。史尚宽认为，“劳动关系谓以劳动给付为目的之受雇人与雇佣人间之关系”，将劳动关系界定为雇佣关系。

（二）关于劳动关系内部结构的研究

对劳动关系内部结构的认识，有助于我们正确识别劳动关系以及正确适

用调控制度。程延园认为,根据管理方与劳动者力量的对比,劳动关系可分为均衡型劳动关系、倾斜型劳动关系和政府主导型劳动关系三类。欧阳骏认为,在私营企业中,劳资关系分为两种,一种是在新兴的高科技民营企业中形成相对平和的劳动关系;另一种是在制造业、商业、饮食业、服务业的大量小企业中形成冲突性的劳动关系。在劳动法学界,对于劳动关系内部结构的划分,也存在争议。一些学者坚持一元论的观点,即主张劳动关系内部只有一种劳动关系,不能进行内部层级划分。而包括罗伯特·A.高尔曼的《劳动法基本教程——劳工联合与集体谈判》、黄越钦的《劳动法新论》、王全兴的《劳动法学》、周长征的《劳动法原理》、董保华的《劳动法原理》等著述皆对劳动关系的内部结构作了多个层次划分,认为存在个别劳动关系与集体劳动关系两个层面。另外,董保华从劳动法对劳动关系的调整机制入手,将调整机制分为层层限定的三个层次,并与之对应地将劳动关系三分为宏观层面的全部劳动关系、中观层面的集体劳动关系以及微观层面的个别劳动关系。常凯则从劳动法调整对象入手,认为劳动关系不仅包括集体劳动关系和个别劳动关系,还包括产业层面和社会层面的社会劳动关系,即工会组织与雇主组织以及政府之间的三方关系。

(三) 关于稳定以及劳动关系稳定的研究

对于稳定以及劳动关系稳定,学者论述甚少,至今缺乏统一、权威的界定。劳动关系是社会关系的重要部分,受制于一定社会中经济、技术、政策、法律制度和社会文化背景。因此,笔者认为,对社会稳定的研究成果可以被合理借鉴。

陶德麟认为,社会稳定是指社会生活的安定、协调、和谐和有序,是通过人们的自觉干预、控制和调节而达到的社会生活的动态平衡。秋石认为,社会稳定是社会政治发展的有序状态,是社会发展规律性、社会控制有效性和社会生活和谐性的有机统一。图许玲认为,社会稳定不是“大一统”的稳定静止状态,而是建立在对适度转型成本容忍基础上的动态的、开放的、多元的稳定,其真实含义在于,社会能够正确认识和运用有效手段纠正失调、消除障碍,使矛盾和冲突在秩序(即理性)的范围内得到调控,从而实现社会的协调发展(即良性运行)。丁水木、吴施楠认为,社会稳定是一种社会运行状态,它以社会规范整合效力的有效发挥和运行的有序性体现出来。高和荣认为,社会稳定是指组成社会的绝大多数成员能够遵守共同的社会规范,